



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES

ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

**“NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA-SERVICIO DE
EMERGENCIA HOSPITAL RAMIRO PRIALE PRIELE
ESSALUD HUANCAYO, 2021”**

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

AUTOR:

LIC. ALEGRE PECEROS IVONNI ISABEL

<https://orcid.org/0000-0002-6402-2853>

ASESOR:

Mg. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY

<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>

LIMA – PERÚ

2021

ÍNDICE GENERAL

| | |
|------------------------------------|----|
| RESUMEN..... | 4 |
| ABSTRACT..... | 5 |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 6 |
| II. MATERIALES Y MÉTODOS..... | 15 |
| III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS..... | 20 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 22 |
| ANEXOS..... | 22 |

ÍNDICE DE ANEXOS

| | |
|--|----|
| ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN..... | 28 |
| ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS..... | 30 |
| ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO..... | 35 |
| ANEXO D. HOJA DE INFORME DE SIMILITUD..... | 37 |

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Ramiro Prialé Prialé de Essalud – Huancayo 2021. **Materiales y Método:** El presente estudio se realizará en base al enfoque cuantitativo y el diseño es no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. La población estará conformada por 40 enfermeros que laboran en el servicio de emergencia. Para la recolección de datos se hará uso de la técnica de encuesta y el instrumento de medición para el estrés se utilizará el inventario de Maslach Burnout Inventory, que describen 22 ítems separados por 3 dimensiones: agotamiento emocional, realización personal y despersonalización con una fiabilidad de 0.9. el segundo cuestionario dirigida al desempeño laboral perteneciente al Minsa – Perú con un alfa de Cronbach de 9,36, consta de 31 ítems separados por cuatro dimensiones: Calidad del trabajo, Responsabilidad, Trabajo en Equipo y Compromiso Institucional. **Resultados:** los resultados serán procesados en el programa Excel, así también serán calculados por el SPSS versión 22. **Conclusiones:** la investigación brindara datos que nos permitirán identificar los niveles de estrés que se relacionan con el desempeño laboral y poder brindar algunas estrategias para disminuirlos.

Palabra clave: Estrés, desempeño laboral, enfermería (DeCS)

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between the level of stress and the work performance of the nursing professional in the emergency department of the Ramiro Prialé Prialé Hospital of Essalud - Huancayo 2021. **Materials and Method:** The present study will be carried out based on a quantitative approach and the design is non-experimental, descriptive correlational cross-sectional. The population will consist of 40 nurses working in the emergency department. For data collection, the survey technique will be used and the measurement instrument for stress will be the Maslach Burnout Inventory, which describes 22 items separated by 3 dimensions: emotional exhaustion, personal fulfillment and depersonalization with a reliability of 0.9. The second questionnaire aimed at work performance belonging to the Minsa - Peru with a Cronbach's alpha of 0.936, consists of 31 items separated by four dimensions: Quality of Work, Responsibility, Teamwork and Institutional Commitment. **Results:** the results will be processed in the Excel program, as well as calculated by SPSS version 22. **Conclusions:** the research will provide data that will allow us to identify the levels of stress that are related to work performance and to provide some strategies to reduce them.

Keyword: Stress, work performance, nursing (MeSH)

I. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años según la OMS, refiere que el contexto laboral a nivel mundial se ha transformado de manera inimaginable, la influencia de la tecnología, la alta demanda a acceder al internet ha dado lugar a nuevas oportunidades de trabajo, cambios que no tiene en cuenta el aspecto mental y físico del ser humano , pues podemos presenciar alteraciones mentales que afectan el desempeño laboral la misma que tiene un costo anual de 1 billón de dólares(1).

Según el último estudio de la Revista Cigna de España en el año 2019 , refiere que el 89% de los españoles distingue que el estrés de sus colegas influye de manera negativa en el centro laboral, evidenciándose un disminución de la productividad (25%) y en un ambiente negativa (25%)”(2).

Además, según la OIT, el 30% de los trabajadores que están activos padece de estrés laboral también de estos datos son mayores en las naciones del tercer mundo. En una de las Encuestas sobre Condiciones de Vida y Trabajo (EUROFOUND 2000) se distingue al estrés como una enfermedad que ocupa el segundo lugar, así también el 25% de operarios se ven afectados y según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EUOSHA), el 50-60% de deserción laboral es por esta causa (3).

Es preciso señalar que de 126 enfermeras del Hospital Público de la Zona Fronteriza de México, el estrés laboral en el contexto del Covid-19, se pudo obtener que el nivel de estrés que predominó fue el de nivel medio (59.5%) cuya jornada laboral es de 12 horas, seguido del nivel bajo (37.3%), mientras que el nivel alto fue de (3.2%) (4).

Después de realizar una revisión bibliográfica, en España para determinar cuáles son los efectos del estrés laboral, se encontró que el trabajo a turnos es el estresor laboral que llega a afectar al 20% de los trabajadores la misma que repercute en la salud de los trabajadores entre las que destaca el trastorno del sueño alcanzando una

prevalencia que oscila entre 20 a 90% cuando se trata de trabajadores nocturnos y un 10% cuando se trata de trabajadores diurnos (5).

A nivel Latinoamericano se ha realizado un estudio relacionado al estrés a nivel socio-laboral, cuyo resultados fueron los siguientes, el país con más nivel de estrés (63%); Ecuador (54%); Panamá (49%); y los países con menor estrés fueron Perú (29%); Colombia(26%) (6).

El subdirector de la OPS, durante la apertura del seminario virtual el año 2016 menciona que el estrés laboral no es un tema ajeno para toda la población a nivel mundial, el uso de tecnología y la globalización demandan retos que muchas veces exceden y rebasa los límites, capacidades y habilidades las mismas que se traducen en disminución de productividad y repercute también en nuestro entorno familiar y social (7).

Un estudio realizado en el Hospital General Teófilo Dávila en Ecuador en el año 2017 sobre los efectos de las condiciones Psicosociales en el desempeño laboral de enfermeras nos muestra que un 14.51% presenta cansancio emocional, un 17.74% presenta riesgo de despersonalización y en realización personal un 98.38% que aparentemente no interfiere con la prestación de servicios al usuario (8).

Al realizarse una revisión de 31 artículos en Colombia desde el año 2013 al 2017, cuya intención era describir los factores de riesgo y medidas de prevención del Burnout en la que se puede evidenciar que todavía viene afectando al profesional de enfermería especialmente en los servicios de UCI y Emergencia(9).

Así también un estudio realizado en Brasil el año 2017, al querer relacionar los riesgos psicosociales y el burnout en un hospital español de media y larga estancia se pudo identificar que existe esta asociación y que los trabajadores que estén satisfechos laboralmente enfrentan mejor el estrés y son más resistentes a los riesgos psicosociales y al burnout (10).

Un porcentaje de la población de Lima y Callao padece de estrés en la cual el alto nivel de estrés es producido por aspectos económicos, laborales y familiares así también señalo que el estrés no es un enfermedad pero puede transformarse en un trastorno mental que en un tiempo desencadenara cuadro clínico de ansiedad y depresión según señaló el Dr. Javier Saavedra Castillo, psiquiatra del Instituto Especializado de Salud Mental Honorio Delgado - Hideyo Noguchi del Ministerio de Salud (MINSA)(11).

La pandemia del Covid-19 provoco ansiedad, estrés y miedo por lo desconocido a nivel mundial en la población, especialmente en la enfermera que labora en el área asistencial, estas emociones se acrecienta debido al aumento de muertes, el temor a contagiarse y fallecer por otra lado la desinformación, en los medios de comunicación a nivel local nacional e incluso mundial, está dejando secuelas físicas y emocional en el personal de enfermería que resquebraja la salud siendo vulnerables a muchos riesgos las mismas que se ven reflejadas en su desempeño laboral(12).

En un estudio realizado en Ayacucho en el año 2020 se obtuvo que, de 30 enfermeros, el 83.3% de personal enfermero que presenta estrés laboral moderado predomino el 56.6% de desempeño laboral bueno. Del 16.7% de enfermeros con estrés laboral severo predomino un 10.0% el desempeño laboral regular(13).

Así también en un estudio realizado en Chimbote el año 2021, en la que se correlaciono el estrés laboral global y desempeño laboral ,el estrés laboral medio ocupa un 41.8%, el desempeño laboral alto en un 80.0% y desempeño laboral medio un 20%(14).

Un estudio realizado en Huancayo el año 2017, obtuvo como resultado que un 46.7% presenta un rango de estrés medio con un desempeño laboral regular, el 26.7%, tiene un elevado rango de estrés y un desempeño laboral malo y el 10,0% tiene un estrés alto con un desempeño regular(15).

El estado de salud del profesional de enfermería en el servicio de emergencia es de suma importancia, si conserva un estado de salud adecuado desarrollara su trabajo

con calidad, así se presenten situaciones difíciles; así también se podría percibir algunas situaciones no favorables en el entorno laboral que conduzca al personal a desarrollar estrés manifestándose con diferentes signos y síntomas tanto físicos como mentales. Estas manifestaciones clínicas han motivado a realizar estudios sobre el impacto del estrés en el personal de enfermería sobre todo por la gran responsabilidad que tiene en satisfacer las necesidades de salud del usuario(16).

Los trabajadores de salud de la Región Junín vienen atravesando problemas de salud mental debido a la incertidumbre, el estrés no solo debido a la pandemia sino también por la discriminación, estigma. Según datos estadísticos se tiene que 7 de cada 10 personas están prestando alteraciones de salud mental todo esto conlleva a tener dificultades en la atención de salud por lo que hay necesidad de apoyo emocional al personal de salud según mencionó la Psico. Jacqueline Palomino coordinadora de salud mental de la Diresa Junín(17).

Por los datos observados podemos evidenciar que el estrés afecta el trabajo que realiza el personal de enfermería, en vista de ello es importante establecer algunas estrategias preventivas para evitar o disminuir los efectos del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia.

El estrés hace referencia a la respuesta psíquica que se evidencia con pensamientos emociones y acciones al estar frente a una situación de amenaza, así también con comportamientos de perplejidad, angustia, humor o de violencia (18).

El estrés puede describirse como una condición positiva o negativa que responde a un estímulo externo, que afecta el estado mental o físico así como también la comodidad de un individuo (19).

“Actualmente, el concepto de estrés se conoce con el nombre de activación biológica. La activación biológica es la respuesta natural del organismo cuando se enfrenta a novedades o demandas de su ecosistema natural y juega un importante papel en la supervivencia del individuo”(20).

Estrés Laboral o Burnout, síndrome de estar quemado la misma que está relacionado a la actividad profesional por lo que se considera una forma de estrés laboral. El síndrome de burnout indica una forma de estrés de tipo asistencial especialmente en aquellos profesionales que mantienen contacto con otras personas. El síndrome de burnout se define como “el estado disfuncional y disfórico relacionado con el trabajo en una persona que no padece otra alteración psicopatológica mayor en un puesto en el que antes a funcionado adecuadamente a nivel de rendimiento como de satisfacción personal y que luego ya no puede conseguirlo de nuevo” (21).

El Burnout: Para Maslach (2009), se caracteriza por comprender tres dimensiones destacables. Despersonalización, que abarca una postura negativa, procaz e impersonales produciéndose algunos sentimientos alejados hacia otros individuos. Agotamiento emocional es un factor elemental del síndrome ,esto hace referencia a que las personas se sienten emocionalmente agotados .Finalmente la Falta de realización Personal en el aspecto laboral , la misma que se entiende como un descenso en los sentimientos de ser competente, exitoso y hacer una autoevaluación negativa de uno mismo así como también con otras personas (22).

Desempeño laboral entendida como el actuar o proceder objetivo del personal en el área profesional y técnico así también en las interrelaciones que se crean para la satisfacción de necesidades del individuo familia y comunidad, donde también influye el ingrediente ambiental(23).

El desempeño según Chiavenato es la actuación del operador y que está encaminada al logro de objetivos, lo primordial de una institución radica en el desarrollo de las actividades que conforma una táctica individual para alcanzar los objetivos ya definidos por la empresa. Cuyas dimensiones son: Calidad del trabajo entendida como sucesión de actividades que satisfagan las necesidades básicas del individuo así también deberá ser mejorado, permanente que tenga eco en el cliente; Responsabilidad, definido como un compromiso con nuestro propio accionar; Trabajo en equipo, que consiste en realizar una labor en conjunto cuyos integrantes tienen un objetivo común, Compromiso Institucional, entendida como la afinidad que tiene un trabajador con su institución(24).

Es importante considerar la evaluación del desempeño laboral por considerarse el pilar de una empresa, con el fin de desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador y así lograr un mejor desempeño que traiga consigo un mejor producto o servicio(25).

Betty Neuman y su modelo de sistemas sustenta el presente trabajo ya que tiene en cuenta el disminuir la tensión para el desarrollo y conservación de la salud, donde el individuo se conceptualiza como un sistema abierto que se interrelaciona con su entorno, interno y externo, así también este sistema trata de mantener intacta el sistema del cliente protegiendo lo más externo y fomentando mayor flexibilidad del resto, desde este punto de vista el actuar de enfermería se aplicara en el nivel primario es decir protegiendo la línea de defensa normal ,la prevención secundaria destinada a fortalecer la línea de resistencia disminuyendo la reacción ante un estresor e incrementando las herramientas del paciente y finalmente la prevención terciaria , la misma que intenta readaptar y estabilizar al enfermo, en tanto sigue con su terapia (26).

Sarsosa y colaboradores(27) , en Colombia, el año 2018, en su estudio cuyo objetivo fue “ Identificar el nivel de estrés laboral en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones de salud nivel III de la ciudad de Cali Colombia”, el estudio fue de tipo descriptivo, con diseño transversal con una muestra de 595 participantes, con cargo asistencial en los servicios de, cirugía, hospitalización, urgencias, cuidados intensivos, el instrumento fue el cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión del Ministerio de la Protección. Se tuvieron los siguientes resultados, que el personal que realiza labor asistencial en los cuatro hospitales de nivel III tiene, nivel alto de estrés laboral, específicamente con un cuadro clínico a nivel fisiológico, intelectual y laboral.

Hendy y colaboradores(28) en Egipto ,el año 2020 en un estudio cuyo objetivo fue “ Examinar los factores predictivos que afectan el estrés entre enfermeras que brindan atención en los hospitales de aislamiento COVID-19 “ estudio de tipo transversal con una muestra de 374 enfermeros el instrumento fue la escala de estrés en enfermería

(NSS), cuyo resultados fueron que un (52,1%) presentaron nivel moderado de estrés ,Además el (26,2%) de ellos tenían nivel severo, mientras que el (13,4% y 8,3%) tenía nivel leve y normal respectivamente.

Ferreira(29), en Brasil, el año 2019, en su estudio cuyo Objetivo fue “ Evaluar el estrés y asociar los aspectos sociodemográficos y clínicos de los enfermeros que trabajan en el Atendimento Móvil de Emergencias” el estudio fue observacional de enfoque cuantitativo diseño transversal la muestra conformada por 123 enfermeros, su instrumento fue Job Stress Scale. Se tuvo como resultado que la mayoría eran mujeres, de 20 a 40 años, sin ninguna otra relación laboral ni especialización. Desarrollaron Tenían bajo control y baja demanda en el trabajo y realizaron un trabajo considerado pasivo. Las mujeres reportaron trabajo pasivo y desgaste elevado, mientras que los hombres se dividieron entre trabajo activo y pasivo con desgaste bajo.

Yaguar (30),en Guayaquil, el año 2019 en su estudio cuyo objetivo fue “determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Centro de Salud primer nivel de atención en Mapasingue oeste en la ciudad de Guayaquil” fue basada en un estudio cualitativo-cuantitativo. La muestra fue integrada por 116 trabajadores de salud. Los resultados hallados fue que la mayoría de los trabajadores de salud presentó un bajo nivel de estrés laboral (46,6%) y un regular desempeño profesional (69,0%).

Lauracio(31), en Puno el año 2020 en su estudio donde el objetivo fue “Identificar la presencia del Burnout en sus 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, identificar el nivel de desempeño laboral en sus cuatro escalas: calidad técnica y atención médica, capacitación y educación continua, productividad, aptitudes; y establecer si hay relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud Vallecito I-“ su enfoque fue cuantitativo diseño transversal correlacional una muestra conformada por todos los trabajadores del establecimiento. Los instrumentos fueron la prueba Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral. Resultados: Síndrome de Burnout 7.09 en una escala de 1 a 10

($s=2.32$), desempeño laboral 35.71 en una escala es decir que el síndrome de Burnout es de nivel medio, el desempeño laboral es alto y que no se establece relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud

Vera y colaboradores (32) , en la Merced, el 2020 en su estudio cuyo objetivo fue “determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital”. El estudio corresponde al diseño no experimental, transeccional correlacional, el método de investigación es el hipotético – deductivo. La muestra constituida por 30 enfermeras el instrumento, el cuestionario, “Nursing Stress Scale (NSS)” cuyo resultado fue que a mayor estrés menor nivel de desempeño y viceversa.

Obregon(33) y colaboradores en Barranca Lima, el año 2020 en un estudio cuyo objetivo “determinar la relación entre el estrés y el desempeño laborales del profesional de enfermería del Hospital, metodológicamente tipo básica, diseño no experimental, correlacional, transversal, enfoque cuantitativo, la muestra constituida por 76 enfermeras ,el instrumento fue el Cuestionario del estrés laboral OIT-OMS adaptado por Palomino (2017) y el Cuestionario de desempeño laboral de Vargas (2017). Cuyos resultados fueron que existe relación significativa entre estrés y desempeño laborales, de igual forma se estableció que el estrés laboral se correlaciona inversa y significativamente con la productividad, eficacia y eficiencia.

Si bien es cierto se vienen realizando muchos estudios de estrés y desempeño laboral considero que es importante realizar el presente trabajo en esta institución porque nos permitirá conocer cómo influye el nivel de estrés en el personal de enfermería, en el desarrollo de sus funciones en el servicio de emergencia, para a futuro proponer, establecer alguna estrategia que reduzcan este nivel de estrés.

Hoy en día el estrés laboral y su relación con el desempeño es una dificultad frecuente que sin duda viene afectando la salud del personal de salud en todos los ámbitos la misma que puede conducir a trastornos de tipo mental y físico, que deterioran no sólo la producción de actividades del personal de salud si no también su propia supervivencia, y esto se evidencia en nuestro profesional de salud , en este

caso a la enfermera que se desempeña en el área de emergencia del Hospital Ramiro Prialé Prialé Huancayo, es importante también destacar que el estrés y el desempeño laboral son percibidos a través de la observación, en el trato a nuestros pacientes ya que de alguna manera u otra ejercen presión o influyen en el ejercicio de la actividades asistenciales,, afectando de esta manera la calidad de atención a nuestros clientes . El presente trabajo académico se justifica de manera teórica, porque se realizó con u bases teorías existentes y confiables especialmente de enfermería (Neuman), en este sentido también al realizar la búsqueda de base de datos hay pocos antecedentes por lo que mi trabajo de investigación aportará al estado del arte, además el uso de estas teorías me permitirá explicar el comportamiento de estas variables. Justificación metodológica, porque el presente trabajo sigue los pasos del método científico y hace uso de instrumentos validados. Justificación práctica, porque permitirá al investigador poner en práctica los conocimientos adquiridos y obtener del problemática identificado, así también estos resultados enriquecerán a la institución de manera que se pueda identificar diversas situaciones y poder realizar buenas intervenciones con el ánimo de restablecer el desempeño laboral del personal de salud (enfermera) las deficiencias, para así puedan realizar adecuadas tomas de decisiones, que permitan mejorar el desempeño del personal de enfermería. Justificación Social. El presente trabajo permitirá identificar los niveles de estrés en el profesional de enfermería, tomándose una serie de medidas en favor de estos y a partir de ello se mejorará su quehacer profesional. trabajo de investigación tiene justificación social, ya que al identificar los niveles de estrés en el profesional de enfermería se tomarán una serie de medidas en favor de estos y a partir de ello se mejorará el desempeño laboral del profesional de salud.

Atendiendo este problema formulamos como objetivo. Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Ramiro Prialé Prialé de Es salud – Huancayo 2021.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo académico es de enfoque cuantitativo porque se realizara un estudio cuantificable sobre la relación que hay entre el nivel de estrés y el desempeño laboral , diseño no experimental porque no habrá manipulación de las variables , de corte transversal porque se estudiaran las variables en un momento dado y es correlacional porque pretende medir el grado de relación que existe entre las variables (34).

2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

POBLACIÓN,

En el presente trabajo académico, la población estará conformada por las enfermeras del área de emergencia del Hospital Ramiro Prialé de ESSALUD Huancayo, durante los meses de enero a diciembre del 2021, según el rol del profesional de enfermería que laboran en este servicio hacen un total de 40 enfermeras.

Criterio de Inclusión

- Enfermeras que deseen colaborar con el estudio y firmen el consentimiento informado
- Licenciadas en Enfermería.
- Enfermeros del servicio de emergencia.
- Enfermeros de ambos sexos.
- Enfermeros que tengan más de tres meses laborando en el servicio de emergencia.

Criterios de Exclusión

- Enfermeras que no deseen colaborar con el estudio,

- Enfermeras de otras áreas.
- Enfermeras que estén con descanso médico, vacaciones.
- Otros profesionales del área de emergencia.

Muestra

Para nuestro estudio la muestra estará conformada por toda la población de enfermeras de emergencia total 40 y el muestreo será no probabilístico de tipo censal.

2.3 VARIABLE DE INVESTIGACION

ESTRES

Definición conceptual: “El estrés puede describirse como una condición positiva o negativa que responde a un estímulo externo, que afecta la salud mental o física y en el bienestar de un individuo” (19).

Definición operacional:

El estrés puede describirse como una condición positiva o negativa que responde a un estímulo externo, que afecta la salud mental o física y en el bienestar del profesional de enfermería que labora en el Hospital Ramiro Prialé Prialé, el mismo que se evaluara con el instrumento, Inventario de Maslach Burnout Inventory, que tiene tres dimensiones.

DESEMPEÑO LABORAL

Definición conceptual: “El desempeño laboral entendida como el actuar o proceder objetivo del personal en el área profesional y técnico así también en las interrelaciones que se crean para la satisfacción de necesidades del individuo familia y comunidad, donde también influye el ingrediente ambiental”(23).

Definición operacional: El desempeño laboral entendida como el actuar o proceder objetivo del personal en el área profesional de enfermería del Hospital ramiro Prialé Prialé y técnico así también en las interrelaciones que se crean para la satisfacción de necesidades del individuo familia y comunidad, donde también influye el ingrediente

ambiental el mismo que se evaluara con la ficha de observación de evaluación del desempeño laboral elaborado por el Ministerio de Salud.

2.4 TECNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Se elaboraron dos cuestionarios para las dos variables de manera correspondiente dirigidas a los trabajadores de enfermería del servicio de enfermería del Hospital de Es salud Ramiro Prialé -Huancayo.

El primer cuestionario está dirigido al estrés y se utilizara el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI)elaborado por Maslach y Jackson en el año 1986, la misma que en su primera parte consigna los aspectos generales y sociodemográficos, la segunda parte consta de 22 ítems, que se valora en escala tipo Likert con seis niveles que va desde 0 hasta 5, en Agotamiento Emocional cuenta con 9 ítems, Despersonalización tiene 5 ítems y Realización Personal con 8 ítems. Para esta variable se realizará la puntuación de la siguiente manera: de 0 a 25 (Leve); de 26 a 75 (Moderado); 76 a 110 (Severa). Divididos por 3 dimensiones: Despersonalización, Realización Personal y Agotamiento emocional. Para la segunda variable desempeño laboral se hará uso de la ficha de observación perteneciente a la Mg. Zoila Santillán Luyo el mismo que fue adaptado a la a la prueba original de Chiavenato que tiene 31 ítems, divididos por cuatro dimensiones: Calidad del Trabajo. Responsabilidad. Trabajo en Equipo y Compromiso Institucional, cuya escala es de tipo dicotómico Si y No donde No = 0 y Si = 1 teniendo una puntuación global que va desde 0 a 31 donde a mayor puntuación mayor será el desempeño laboral.

Validez y confiabilidad: Ambos instrumentos fueron adaptados por la Mg. Zoila Santillán Luyo; el primero tuvo como referencia el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, que medirá el nivel de estrés, que fue sometido a juicio de expertos obteniendo un alfa de Cronbach de 0.926. El segundo instrumento, la ficha de

observación MINSA, que mide el Desempeño Laboral, también sometido a juicio de expertos, el mismo que estuvo conformado por 4 profesionales Maestros en gestión de la salud, el instrumento tuvo una confiabilidad de 0,917 y ambos fueron usados en una investigación en el Hospital Sergio Bernales (Lima-Perú) el 2018(35).

2.5 PLAN DE RECOLECCION DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para el desarrollo de trabajo de campo se solicitará a la Dirección general de la Universidad María Auxiliadora una carta de presentación, con dicho documento se gestionará el permiso de acceso al director de un Hospital Es salud Ramiro Prialé Prialé de Huancayo en el Área de Emergencia, así trabajar con los profesionales enfermeros de dicho nosocomio teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión para el desarrollo del cuestionario.

2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

La información será recogida en el mes de octubre del año en curso, así mismo será los primeros 1 días. Ubicaremos a cada uno de los profesionales, teniendo en cuenta el rol de turno del servicio. En forma individualizada se expondrá el objetivo y los alcances del trabajo, además procederemos a entregar el consentimiento informado, de manera que este informado y acepte ser integrante del estudio a realizar. También se ha tomado en cuenta el tiempo aproximado que durará el relleno de cada instrumento, que será de 15 a 20 minutos. Al finalizar se verificará que todo este conforme.

2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

Para crear la base de datos obtenidos haremos uso de Microsoft Excel y para la tabulación de los datos obtenidos será a través del Software estadístico (SPSS) v.22.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

En el presente trabajo académico se tomará en cuenta los principios básicos de la bioética, tenemos a la autonomía, no mal eficiencia, beneficencia y justicia.

Autonomía: tiene carácter imperativo y denota el además el cumplimiento de normas y reglas que cada uno elabora sin la influencia de nadie y sin presiones, respetándose como tal, es decir siguiendo sus propias convicciones. **Beneficencia:** cumpliendo con este principio se brindará información sobre los resultados obtenidos los cuales serán para la mejora del grupo de estudio, el profesionales enfermería. **No maleficencia:** este principio da a conocer la obligatoriedad de no causar daño de manera intencional e incluyen la física causar dolor discapacidad y deceso, así también como los daños mentales y de otros intereses, se informará de manera clara la forma de su colaboración en la cual no existe riesgo alguno. **Justicia:** el presente hace referencia a tratar a cada uno como corresponde evitando las desigualdades, los participantes de nuestro trabajo académico tendrán el mismo trato destacando la cordialidad, respeto y la ética (36).

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronograma de actividades

| ACTIVIDADES | 2021 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|--------|---|---|---|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|---|
| | MAYO | | | | JUNIO | | | | JULIO | | | | AGOSTO | | | | SETIEMBRE | | | | OCTUBRE | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Identificación del Problema | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Búsqueda de la bibliografía vía internet de los repositorios | | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Construcción de la sección de introducción referente a la Importancia y justifica la investigación | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Determinar y enunciar los Objetivos de la investigación dentro de la introducción. | | | X | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Definición de la sección de material y métodos: Enfoque y diseño de investigación | | | | | | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | |
| Determinación de la Población, muestra y muestreo | | | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | |
| Elección de la Técnicas e instrumentos de recolección de datos | | | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos | | | | | | | | | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información | | | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de aspectos administrativos del estudio | | | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de los anexos | | | | | | | | | | | | | X | X | | | | | | | | | | | |
| Evaluación anti-plagio – Turnitin | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | | | | | |
| Aprobación del proyecto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | | |
| Sustentación del proyecto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | X |

3.2 Recursos Financieros

| MATERIALES | 2021 | | | | | TOTAL |
|---------------------------------|-------|-------|--------|-----------|---------|-------|
| | Junio | Julio | Agosto | Setiembre | octubre | S/. |
| Equipos | | | | | | |
| 1 laptop | 2,100 | | | | | 2,100 |
| Disco duro externo 1 Tb | | 200 | | | | 200 |
| Materiales de escritorio | | | | | | |
| Lapiceros | | 10 | | | | 10 |
| Hojas bond A4 | | | 20 | | | 20 |
| Material Bibliográfico | | | | | | |
| Libros | | 50 | 50 | 10 | | 110 |
| Fotocopias e impresiones | | 80 | 40 | 20 | 40 | 180 |
| Espiralado | | 10 | 10 | | 20 | 40 |
| Otros | | | | | | |
| Movilidad | | 20 | 50 | 100 | 200 | 370 |
| Viáticos | | 40 | 40 | 40 | 100 | 220 |
| Comunicación | | 40 | 20 | 20 | 20 | 100 |
| Recursos Humanos | | | | | | |
| Asesor estadístico | | 200 | | | | 200 |
| Imprevistos* | | | 100 | | 100 | 200 |
| TOTAL | 2,100 | 650 | 330 | 190 | 480 | 3,750 |

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Devora Kestel. La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial 2019 [Internet]. [acceso 20 de junio de 2021]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>
2. Observatorio de Recursos Humanos. El 90% de los trabajadores percibe que el estrés de sus compañeros repercute negativamente en el lugar de trabajo. España 2019 [Internet]. [acceso 17 de julio de 2021]. Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-90-de-los-trabajadores-percibe-que-el-estres-de-sus-companeros-repercute-negativamente-en-el-lugar-de-trabajo.html>
3. Aguado J, Bátiz A, Quintana S. El estrés en personal sanitario hospitalario: estado actual. Medicina y Seguridad del Trabajo. [revista de internet]2013 abril-junio [acceso 20 de junio de 2021];59(231):259-75 Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2013000200006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
4. García P, et al. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de Pandemia Covid-19. Salud publica 15.pdf [Internet] 2020 [acceso 29 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
5. Morote MM. Repercusiones del estrés laboral. Máster Universitario en PRL. [Internet] 2019 [acceso 29 de mayo de 2022]:69. Disponible: <http://193.147.134.18/bitstream/11000/5695/1/MARTINEZ%20MOROTE%2C%20MARINA%20TFM.pdf>
6. Mejia C. et al. et al. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp Med Trab [Internet] 2019 [acceso 12 de junio de 2021];28:8. Disponible: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004
7. OPS/OMS | Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [Internet]. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2016 [citado 16 de junio de 2021]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
8. Sánchez A. Efectos de las condiciones psicosociales en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería del hospital general Teófilo Dávila [tesis

- Maestría]. Ecuador: Universidad Técnica de Machala; 2017 [Internet]; Disponible en: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/10373>
9. Eraso JC, Mendoza RA, Peña LC. Descripción De Factores De Riesgo Y Medidas Preventivas En El Síndrome Burnout En Profesionales De Enfermería: Revisión Sistemática.2017 [acceso 29 de mayo 2022]: vol1:17. Disponible en: https://doi.org/10.48713/10336_14130
 10. Merino MJ, et al. Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. Cad Saúde Pública. [Internet]. 2018 [acceso 29 mayo 2022];34(11);34(11)e0018927. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2018001105011&tIng=es
 11. Estrés afecta a más del 30% de limeños [Internet]. Perú. [citado 20 de junio de 2021]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/43525-estres-afecta-a-mas-del-30-de-limenos>
 12. Yarlaqué YO, Ysla P del RC. IMPACTO EMOCIONAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DURANTE LA PANDEMIA. Rev Científica Enferm [Internet] 2021[acceso 18 julio 2021];10(2):186-93.
 13. Arango J, Cordova H, Sulca I. Estrés y Desempeño Laboral en el Enfermero del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho,2020. [tesis especialidad]. Lima. Universidad Nacional del Callao 2020 [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5451/ARANGO%2c%20CORDOVA%2c%20SULCA%20FCS%20DA%20ESPEC%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 14. 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_ZP M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 15. Gonzales R, Orellana S, Inga L. Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital, regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo, 2017. [tesis especialidad]Universidad Nacional del Callao [Internet]. 2017 [Internet]; Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4178>
 16. García M, Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Revista de la Facultad de Psicología [revista de internet] 2016 [acceso 7 julio 2021];0(019):11 Disponible en: <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/968>
 17. Junín DJDR de S de. LA SALUD MENTAL DE NUESTROS PROFESIONALES SANITARIOS SE ENCUENTRA SERIAMENTE COMPROMETIDA [Internet]. Junín: DIRESA JUNIN [acceso 20 de junio de 2021]. Disponible en:

http://www.diresajunin.gob.pe/noticia/id/2020072544_la_salud_mental_de_nuestros_profesionales_sanitarios_se_encuentra_seriamente_comprometida/

18. Orlandini Alberto. El estrés [Internet]. 1ra edición electrónica. México FONDO DE CULTURA ECONOMICA; 2012 [acceso 18 de agosto de 2021]. Disponible en: https://books.google.com/books/about/EI_estr%C3%A9s.html?id=d8-KuiJAOXIC
19. International Labour Office, Labour Administration LI and OS and HB. Estrés en el trabajo: un reto colectivo. primera edición. Ginebra: OIT; 2016 [acceso julio 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
20. Vidal Lacosta V. El estrés laboral. Análisis y prevención [Internet]. 1ra edición. Zaragoza. Prensa de la Universidad de Zaragoza; 2019 [acceso 20 de junio de 2021]. Disponible en: https://books.google.com/books/about/EI_estr%C3%A9s_laboral.html?hl=es&id=AvKRDwAAQBAJ
21. Martínez L, López S, Características del síndrome de Burnout en un grupo de enfermeras mexicanas. Archivos en Medicina Familiar [revista en Internet] 2005 [acceso 23 de agosto de 2021]; vol7:1 Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/507/50770103.pdf>
22. Olivares F. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Cienc Trab. [revista de Internet] 2017 [acceso 7 julio 2021];19(58):59-63. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059&lng=en&nrm=iso&tlng=en
23. Salas P, Díaz H, Pérez H. Revista Cubana de Educación Superior [revista en Internet] 2012 [acceso 13 de junio de 2022];26(4):604-617 Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2012/cem124m.pdf>
24. Chiavenato I, Fuentes Chávez CL de la, Montaña Serrano EL, Moreno Acuña A. Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw-Hill; 2006 [acceso 18 agosto 2021]. 589p Disponible en: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20dalverto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
25. Urdaneta O, Urdaneta M. Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud. Rev Cienc Soc. [revista en Internet] 2013 [acceso 7 de julio 2021];19(4):672-82. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28029474006.pdf>
26. Sánchez A. El Modelo de Sistemas de Neuman: qué es y qué explica sobre los pacientes [sede Web]. España: Psicología y Mente; 2021 [acceso 10 de junio de

- 2022]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/clinica/modelo-sistemas-neuman>
27. Sarsosa P, Charria O. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Univ Salud [revista en internet] 2018 [acceso 14 junio 2022];20(1):44-52. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204>
 28. Hendy A, Abozeid A, Sallam G, Abdel H, Abdelkader F. Predictive factors affecting stress among nurses providing care at COVID-19 isolation hospitals at Egypt. Nurs Open [Internet]. 2020 [acceso 16 de junio de 2022];8(1). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33230420/>
 29. Araújo AF, Bampi LN da S, Cabral CC de O, Queiroz RS, Calasans LHB, Vaz TS. SciELO - Brasil - Occupational stress of nurses from the Mobile Emergency Care Service Occupational stress of nurses from the Mobile Emergency Care Service. Rev Bras Enferm [revista Internet] 2020 [acceso 20 de junio de 2021];73. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reben/a/K64cwYHWqCjXPGzQ74V8ypb/abstract/?lang=es#>
 30. Yáguar G. 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 Maestría]. Guayaquil-Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. 2019. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13230>
 31. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Rev Innova Educ. [revista en Internet] 2020 [acceso 16 junio 2021];2(4):543-54.
 32. Castillon M. Estrés Laboral y desempeño del personal de Enfermería del servicio de Emergencia del Hospital de la Merced,2020 [tesis Especialidad] Junin-Peru: Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/VERA%20BALBIN%2cMACHACUAY%20CASTILLON-2DAESPEC-FCS-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 33. Espinoza O, Jurado Y, Bernardina S. Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca,2020 [tesis Titulación]. Lima-Perú: Universidad Casar Vallejo; 2021.Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62572>
 34. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. 6ta edición. México, D.F.: McGraw-Hill Educación; 2014. [acceso 31 julio 2021].634

p. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

35. Santillan Z. Estrés y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de neonatología [tesis Licenciatura]. Perú: Universidad Cesar vallejo; 2014 [Internet]. Disponible en: <https://docplayer.es/137149218-Estres-y-su-relacion-con-el-desempeno-laboral-en-las-enfermeras-del-servicio-de-neonatologia-del-hospital-nacional-sergio-enrique-bernales-lima-2017.html>
36. Siurana A. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. Veritas [revista en Internet] 2010 [acceso 15 de septiembre de 2021];(22). Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732010000100006&lng=en&nrm=iso&tlng=en

ANEXOS

Anexo A. Matriz de Operacionalización

| VARIABLE | TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICIÓN | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | Nº DE ITEMS | VALOR FINAL | CRITERIOS PARA ASIGNAR VALOR |
|-----------------|---|--|--|--|---|---|---|---|
| NIVEL DE ESTRÉS | <p>tipo de variable según su naturaleza: cualitativa</p> <p>escala de medición: ordinal</p> | “El estrés puede describirse como una condición positiva o negativa que responde a un estímulo externo, que afecta la salud mental o física y en el bienestar de un individuo” (19). | El estrés puede describirse como una condición positiva o negativa que responde a un estímulo externo, que afecta la salud mental o física y en el bienestar del profesional de enfermería que labora en el Hospital Ramiro Priale Priale, el mismo que se evaluara con el instrumento, Inventario de Maslach Burnout Inventory, que | <p>Agotamiento Emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p> | <p>Desanimo</p> <p>Perdida de energía</p> <p>Agotamiento y fatiga física</p> <p>Agotamiento y fatiga psíquica</p> <p>Actitud negativa hacia otras personas (beneficiario del propio trabajo)</p> <p>Irritabilidad</p> <p>Perdida de la motivación hacia el trabajo</p> <p>Actitud emocional fría, distante y despectiva</p> <p>Presencia de respuestas negativas hacia uno mismo y el trabajo</p> <p>Baja</p> | <p>1,5,7</p> <p>2,9</p> <p>3,4</p> <p>6,8</p> <p>10</p> <p>11</p> <p>13</p> <p>11,12</p> <p>17,19</p> <p>20</p> | <p>Autoevaluación Escala de Likert</p> <p>0 = Nunca</p> <p>1 = algunas veces al año o menos</p> <p>2 = Una vez al mes</p> <p>3= Algunas veces al mes o menos</p> <p>4= Una vez a la semana</p> <p>5 = Diariamente</p> | <p>Leve (0-25)</p> <p>Moderado (26-75)</p> <p>Severo (76-110)</p> |

| | | | | | | | | |
|--------------------------|--|--|---|--|--|---|--------------------------|--|
| <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> | | <p>“El desempeño laboral entendida como el actuar o proceder objetivo del personal en el área profesional y técnico así también en las interrelaciones que se crean para la satisfacción de necesidades del individuo familia y comunidad, donde también influye el ingrediente ambiental”(23)</p> | <p>tiene tres dimensiones. El desempeño laboral entendida como el actuar o proceder objetivo del personal en el área profesional de enfermería del Hospital ramiro Priale Priale y técnico así también en las interrelaciones que se crean para la satisfacción de necesidades del individuo familia y comunidad, donde también influye el ingrediente ambiental el mismo que se evaluara con la ficha de observación de evaluación del desempeño laboral elaborado por el Ministerio de Salud.</p> | <p>Calidad del Trabajo.</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Compromiso institucional</p> <p>Trabajo en equipo.</p> | <p>autoestima Baja productividad incapacidad para soportar presión Capacidad minuciosa Iniciativa laboral</p> <p>Metodología coherente Actuación con eficiencia y autonomía Nivel de compromiso Asumir responsabilidades Capacidad de solución de problemas</p> <p>Capacidad de integración Liderazgo en labores en conjunto</p> | <p>15,16,21,18,22</p> <p>3,5,6,7,11</p> <p>1,2,8,9,10</p> <p>14,16,17</p> <p>.12,13,15</p> <p>18,19,20,22</p> <p>21</p> <p>23,24</p> <p>25,26,29,30</p> <p>27,28,31</p> | <p>SI = 1 NO = 0</p> | <p>Alto (21 -31)</p> <p>Medio (11 – 20)</p> <p>Bajo (0 – 10)</p> |
|--------------------------|--|--|---|--|--|---|--------------------------|--|

Anexo B. Instrumento de recolección de datos

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS

INSTRUMENTO-NIVEL DE ESTRÉS LABORAL

“Inventario de MASLACH Burnout Inventory”

I. PRESENTACION

Buenos días, soy estudiante de la Especialidad de Enfermería de Emergencias y Desastres de la Universidad maría Auxiliadora, a Ud. Le solicito su apoyo para brindarme información que evidencie el nivel de Estrés de los Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Ramiro Prialé Prialé de es salud-Huancayo 2021.

II. INSTRUCCIONES GENERALES:

Por favor, lea cada pregunta con atención. Cuando piense en su respuesta trate de recordar su estancia durante su jornada laboral como profesional de enfermería y marque la respuesta correcta o incorrecta. Solicito la total veracidad.

DATOS GENERALES:

Edad:

Sexo:

a. Femenino () b. Masculino ()

CODIFICACION DEL INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTOY

Adaptado por Mg. Zoila Santillan Luyo

ESCALA DE VALORACION

| | |
|------------------------------|---|
| Nunca | 0 |
| Algunas veces al año o menos | 1 |
| Una ves al mes | 2 |
| Algunas veces al mes o menos | 3 |
| Una vez a la semana | 4 |
| Diariamente | 5 |

| Nº | ENUNCIADOS | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|---|
| | AGOTAMIENTO EMOCIONAL | | | | | | |
| 1 | Me siento emocionalmente agotada(o) por mi trabajo. | | | | | | |
| 2 | Cuando termino mi jornada me siento vacío (a). | | | | | | |
| 3 | Cuando me levanto por la mañana y enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada (o). | | | | | | |
| 4 | Siento que trabajar todo el día con personas me cansa. | | | | | | |
| 5 | Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa. | | | | | | |
| 6 | Me siento frustrado(a) por mi trabajo. | | | | | | |
| 7 | Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo. | | | | | | |
| 8 | Siento que el trabajo en contacto directo con las personas me cansa. | | | | | | |
| 9 | Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades | | | | | | |
| | REALIZACION PERSONAL | | | | | | |
| 10 | Siento que puedo entablar relaciones con pacientes fácilmente. | | | | | | |
| 11 | Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis Pacientes. | | | | | | |
| 12 | Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo. | | | | | | |
| 13 | Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo. | | | | | | |
| 14 | Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes. | | | | | | |
| 15 | Me siento estimulado(a) después de haber trabajado con mis pacientes | | | | | | |
| 16 | Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo. | | | | | | |
| 17 | Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada. | | | | | | |
| | DESPERSONALIZACION | | | | | | |
| 18 | Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales. | | | | | | |
| 19 | Siento que me he vuelto mas duro (a) con la gente. | | | | | | |
| 20 | Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. | | | | | | |
| 21 | Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes. | | | | | | |
| 22 | Me parece que los pacientes me culpan de sus problemas. | | | | | | |

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS
INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL
“Cuestionario de Desempeño Laboral”

Autor: Chiavenato (2008)

I. PRESENTACIÓN:

Buenos días, soy estudiante de la Especialidad de Enfermería de Emergencia y Desastres de la Universidad María Auxiliadora, y solicito su colaboración en facilitarme ciertos datos que permitirán conocer el Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Ramiro Prialé Prialé de Es salud-Huancayo 2021.

II. INSTRUCCIONES GENERALES:

Por favor, lea cada pregunta con atención. Cuando piense en su respuesta trate de recordar su estancia durante su jornada laboral como profesional de enfermería y marque la respuesta correcta o incorrecta. Solicito la total veracidad.

DATOS GENERALES:

Edad:

Sexo:

a.Femenino () b. Masculino ()

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

| Nº | ITEMS | SI | NO | OBS |
|---------------------------|---|----|----|-----|
| CALIDAD DE TRABAJO | | | | |
| 1 | Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo. | | | |
| 2 | Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades y respetando razonablemente los plazos establecidos. | | | |
| 3 | Produce o realiza un trabajo ordenado. | | | |
| 4 | Produce o realiza un trabajo en los tiempos establecidos. | | | |
| 5 | Produce o realiza un trabajo sin errores. | | | |
| 6 | Produce o realiza un trabajo metódico. | | | |
| 7 | Se anticipa a las necesidades o problemas futuros | | | |
| 8 | Va mas allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la claridad, seriedad y utilidad de las tareas encomendadas. | | | |
| 9 | Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo. | | | |
| 10 | Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal (cursos, talleres, etc.) e informal (lectura de documentos) y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones. | | | |
| 11 | Puede trabajar independientemente. | | | |
| RESPONSABILIDAD | | | | |
| 12 | Es eficaz al afrontar situaciones y problemas Infrecuentes. | | | |
| 13 | Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Servicio. | | | |
| 14 | Transmite esta información oportunamente. | | | |
| 15 | Mantiene a la jefa encargada del servicio informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse. | | | |
| 16 | Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas al interior del establecimiento. | | | |
| 17 | Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejorar. | | | |

| | TRABAJO EN EQUIPO | | | |
|----|--|--|--|--|
| 18 | Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente. | | | |
| 19 | Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo. | | | |
| 20 | Colabora con otros armoniosamente sin consideraciones a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalía. | | | |
| 21 | Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo. | | | |
| 22 | Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo. | | | |
| 23 | Demuestra respeto hacia los usuarios. | | | |
| 24 | Demuestra respeto a sus superiores. | | | |
| 25 | Demuestra respeto a sus colegas. | | | |
| 26 | Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo. | | | |
| | COMPROMISO INSTITUCIONAL | | | |
| 27 | Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores. | | | |
| 28 | Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del servicio. | | | |
| 29 | Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del servicio. | | | |
| 30 | Colabora con actividades extraordinarias a su función e el servicio. | | | |
| 31 | Conoce la Misión y Visión del Hospital. | | | |

Anexo C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACION

Usted este invitado a colaborar en este estudio de investigación en el área de salud. A continuación, se brinda información importante y pueda decidir su participación.

Título del proyecto:

Nivel de estrés y Desempeño Laboral del profesional de Enfermería. Servicio de emergencia-Hospital Ramiro Prialé Prialé es salud Huancayo 2021

Nombre del investigador principal: ALEGRE PECEROS IVONNI ISABEL.

Propósito del estudio: Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Ramiro Prialé Prialé de es salud- Huancayo2021.

Beneficios de participar: Ud. Tendrá la opción de saber los resultados de la investigación a través de diferentes medios, así también considero que le será útil para mejorar su quehacer profesional.

Inconvenientes y riesgos: lo único que se le solicita es contestar el cuestionario.

Costo por participar: Durante el estudio Ud. No realizara ningún gasto.

Confidencialidad: En cuanto la información vertida estar totalmente protegida y solo será conocida por el investigador. Así mismo su identidad estar protegida al publicar los resultados.

Renuncia: si desea Ud. Puede dejar el estudio, no se tomarán ninguna represalia ni mucho menos perderá el derecho que tiene.

Contacto con el Comité de Ética: En caso de tener alguna duda sobre los derechos que le asisten como voluntario, o quizá considera que fueron vulnerados, Ud. Puede solicitar información al respecto al presidente del Comité de Ética de la Universidad María Auxiliadora, ubicada en la venida Canto bello 431, san Juan de Lurigancho 15408, correo electrónico: informes@uma.edu.pe

Consultas posteriores: Si usted tuviese alguna pregunta durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a ALEGRE PECEROS IVONNI ISABEL, autora del trabajo (celular: 998815639), correo electrónico, alegreenf35@gmail.com

Participación voluntaria:

En el presente estudio su participación es completamente voluntaria y si desea podrá apartarse en cualquier momento.

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO:

Declaro que he leído y comprendido, tuve un tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

| | |
|---|------------------------|
| Nombres y apellidos del participante o apoderado | Firma o huella digital |
| Nº de DNI: | |
| Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp | |
| Correo electrónico | |
| Nombre y apellidos del investigador | Firma |
| ALEGRE PECEROS IVONNI ISABEL | |
| Nº de DNI | |
| 20050531 | |
| Nº teléfono móvil | |
| 998815639 | |
| Nombre y apellidos del responsable de encuestador | Firma |
| ALEGRE PECEROS IVONNI ISABEL | |
| Nº de DNI | |
| 20050531 | |
| Nº teléfono | |
| 998815639 | |
| Datos del testigo para los casos de participantes iletrados | Firma o huella digital |
| Nombre y apellido: | |
| DNI: | |
| Teléfono: | |

Anexo D. Hoja de Informe de Similitud

ENTREGA 1

INFORME DE ORIGINALIDAD

| | | | |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| 23% | 21% | 2% | 17% |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante | 9% |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 4% |
| 3 | repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 4 | repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 5 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 1% |
| 6 | www.revistainnovaeducacion.com Fuente de Internet | 1% |
| 7 | repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 8 | pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet | 1% |
| 9 | repositorio.uroosevelt.edu.pe Fuente de Internet | |

1%

10 Submitted to Universidad Cesar Vallejo
Trabajo del estudiante

1%

11 alicia.concytec.gob.pe
Fuente de Internet

1%

12 repositorio.uandina.edu.pe
Fuente de Internet

1%

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía Activo