



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES**

**“NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL
HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA”**

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

AUTORA

LIC. MITAC AÑAGUARI YENI ELIDI
<https://orcid.org/0000-0003-2056-499X>

ASESORA:

Mg. FAJARDO CARNAVAL MARÍA DEL PILAR
<https://orcid.org/0000-0001-9942-0491>

LIMA – PERÚ

2023

**AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD**

Yo, **YENI ELIDI MITAC AÑAGUARI** con DNI **21458865**, en mi condición de autor(a) de la tesis/ trabajo de investigación/ trabajo académico presentada para optar el Título **ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES** de título “**NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA**”, AUTORIZO a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

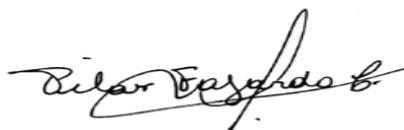
Asimismo, DECLARO BAJO JURAMENTO que dicho documento es ORIGINAL con un porcentaje de similitud de 8% y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 30 días del mes Mayo del año 2023.



Yeni Elidí Mitac Añaguari

DNI 21458865



Mg. María del Pilar Fajardo Carnaval

DNI 25697604

1 Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174- 2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD. 3 INFORME DE ORIGINAL

ENTREGA 1

INFORME DE ORIGINALIDAD

8% INDICE DE SIMILITUD	9% FUENTES DE INTERNET	1% PUBLICACIONES	4% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
----------------------------------	----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.unach.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
I.INTRODUCCIÓN.....	6
II.MATERIALES Y MÉTODOS.....	18
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	22
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	24
ANEXOS.....	33

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....	34
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	36
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	39
ANEXO D. HOJA DE INFORME DE SIMILITUD.....	41

RESUMEN

Objetivo: Determinar los niveles de estrés que influyen en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora en el año 2022. **Materiales y Métodos:** estudio de enfoque cuantitativo, diseño, correlacional, la muestra serán 30 enfermeros, se utilizará como técnica una encuesta y como instrumentos dos cuestionarios, para medir el nivel de estrés, cuestionario de 22 preguntas, tres dimensiones, con valores finales: Alto 78-105, Medio:50-77 puntos y Bajo 22-49 puntos; respecto a la práctica usaremos una lista de chequeo, con 23 ítems y 2 dimensiones, con valores finales de Alto: 82-110 puntos, Medio :52-81 puntos y Bajo: 22. Para medir el desempeño laboral cuestionario de 40 preguntas, cuatro dimensiones con criterios de asignación de valor de alto: 147-200 puntos, medio:94-146 puntos y bajo: 40-93 puntos. **Resultados:** Los hallazgos, serán presentados utilizando tablas y figuras estadísticas, utilizaremos las medidas de tendencia central y el estadístico Rho de Spearman. **Conclusiones:** Toda la información conseguida va a favorecer la implementación de estrategias de afrontamiento a la problemática que suele presentarse en el entorno laboral de esta manera mejorara las relaciones interpersonales en el servicio.

Palabras clave: Estrés, despersonalización, compromiso Laboral, agotamiento profesional (DeSC).

ABSTRACT

Objective: To determine the levels of stress that influence the work performance of the nursing professional of the emergency service of the Hospital María Auxiliadora in the year 2022. **Materials and Methods:** study with a quantitative approach, design, correlational, the sample will be 30 patients, a survey was used as a technique and two questionnaires as instruments, to measure the level of stress, a 22-question questionnaire, three dimensions, with final values: High 78-105 , Medium: 50-77 points and Low 22-49 points; Regarding practice, we will use a checklist, with 23 items and 2 dimensions, with final values of High: 82-110 points, Medium: 52-81 points and Low: 22. To measure job performance, a 40-question questionnaire, four dimensions with value adjustment criteria of high: 147-200 points, medium: 94-146 points, and low: 40-93 points. **Results:** The findings will be presented using statistical tables and figures, it will use the measures of central tendency and the Spearman's Rho statistic. **Conclusions:** All the information obtained will favor the implementation of coping strategies to problems, that usually arise in the work environment, in this way it will improve interpersonal relationships in the service.

Keywords: Stress, depersonalization, work engagement, burnout, professional (MeSH).

I. INTRODUCCIÓN

El estrés es una respuesta del organismo ante alguna experiencia u otros sentimientos de angustia, que afectan sus aspectos físicos y la psíquicos, cuando se presentan en el ambiente laboral ocasiona la disminución de la eficiencia y eficacia en las labores que desempeña, existen estudios que evidencian que esta patología origina perturbaciones que alteran su vida personal y familiar, por ello se requiere que los individuos estrategias para prevenir y/o afrontar situaciones que producen estrés(1).

En China, lugar donde se diagnosticó el primer caso de SARS Cov-2, una investigación realizada evidenció que el 44% de los profesionales de la salud se mostraban ansiosos durante la jornada laboral, destacando 71% con estrés laboral refiriendo que tenían miedo de contagiarse y/o ser portadores del virus a su ambiente familiar, adultos mayores o niños; durante los cuidados la problemática fue el no contar con una guía de cuidado y atención para este tipo de pacientes por ser una patología nueva y carecer de material y equipo para protección individual (2).

Por su parte en Taiwán, conceptualizan el estrés como una respuesta de las personas ante situaciones cambiantes que ocurren como consecuencia de la interacción en el ambiente laboral que cuando se carece de herramientas para su manejo se van acumulando y llegan a perturbar los aspectos físicos, emocionales y psicológicos, perjudicando su rendimiento laboral; un estudio relacionado en un institución de salud dio como resultado que el 50% del personal enfermero evidenció estrés de moderado a severo específicamente en padres de niños menores (3) .

Ahora bien, las instituciones de salud deben velar que los equipos de trabajo multidisciplinarios en especial, el área de enfermería brinde un servicio eficiente y de calidad, dentro de los factores que afectan el desempeño están: mobbing, jornadas largas, remuneración baja, inflexibilidad de horarios, motivación, entre otros. Estudios realizados en Pakistán, evidencian que el 14,7% de los profesionales ven afectado su performance debido a la motivación y el 85,3% se encuentra influenciado por otras variables(4).

En relación a las implicancias, en España, consideran que la mayor representación del estrés laboral crónico es el síndrome de Bournot, exteriorizado por modos, cualidades y sentimientos perjudiciales o contradictorios con los integrantes de su entorno laboral y consigo mismo, produciéndole sensación de estar agotado, sensación propia de los profesionales enfermeros, a este respecto reportan Se encontró nivel medio de Síndrome de Burnout 82.2% donde las características del entorno laboral son las que más influyeron en estos resultados(5).

Respecto al estrés, la Organización Mundial de la Salud (OMS) refiere que el porcentaje de estrés en los enfermeros mexicanos llega a 75%, encuentra que 81% son profesionales mujeres, programadas en turno noche, el 58.7% jornadas de 12 horas, 44.4% atiende mínimo 7, el 16% habían presentado episodio de COVID-19; con niveles de estrés medio, atribuidos a más de 12 horas de trabajo (6).

Igualmente, en Cuba a pesar que la mayor cantidad se casos se presentó en viajeros visitantes de la isla, esta enfermedad mortal ocasiono en los enfermeros que atiende en las zonas críticas básicamente por desconocimiento de abordaje por ser una patología nueva los profesionales presentaban sintomatología de estrés en el trabajo en 89,4%, evidenciado por ansiedad, temor, temblores insomnio, impotencia por desconocer cómo abordar el mal, llegando en algunos casos a estrés con afectación de su salud física y mental(7).

En estudios realizados en el año 2021 en México los profesionales reportan del temor y estrés cuando atiende a pacientes afectados con el COVID-19, pues manifiesta sentirse amenazadas por los riesgos mortales que este ocasiona, si se contaminan, por el trato que le dan los integrantes de su comunidad, consecuente de ello se hallándose entre los integrantes de la muestra 50.5% de estrés y temor ante el COVID-19 (8) .

En el contexto europeo, un estudio de la temática, hacen referencia de la importancia de la salud mental en los centros de trabajo, pues al personal asistencial se le debe proporcionar herramientas de afrontamiento para la sobrevivencia en su centro laboral y en su entorno familiar, encuentran que el

36, a de estrés, el reportado fue en el 21,53, de este porcentaje el 80% del personal de urgencia a mostrado en alguna oportunidad sintomatología de estrés, y rendimiento laboral moderado, con presencia de síntomas somáticos donde la ansiedad es la principal características (9).

A nivel mundial, según la OMS la salud ocupacional sostiene que el síndrome de Burnout como el nivel más elevado del estrés, que produce a su vez deterioro paulatino del rendimiento laboral, demostrado por los resultados encontrados en investigaciones de este tema reportan que el 57.2% de agotamiento emocional, 28.6% de realización personal, 7,6 de despersonalización, estos resultados están repercutiendo en la calidad del trabajo que el profesional oferta a los pacientes en un área crítica(10).

En el ámbito nacional, la pandemia del COVID-19 el sistema hospitalario del Perú ha experimentado un aumento de demanda de servicios sanitarios en un estimado de 50% generando un sobrecarga al personal de salud; estudios en el 2020, evidencian que esta alta demanda ha generado que los enfermeros presentan un nivel medio de estrés en 42,2% y un nivel alto de 10,8%(11).

Los síntomas de estrés guardan relación con el agotamiento, mental manifestado en todas las esferas del ser humano, proporcionalmente al mundo globalizado de la actualidad que obliga a la modificación de actitudes que debemos asumir para poder afrontar los aspectos personales, familiares y sociales, un estudio realizado entre los profesionales enfermeros en un hospital de Chincha encontraron 28,87% de nivel de estrés alto y 33,77% de desempeño laboral bajo; concluyen que a cuanto más estrés menor rendimiento en sus labores(12).

Los profesionales enfermeros son los actores principales en la atención primaria, por lo que las autoridades deben buscar estrategias para que el desempeño laboral mejore, ya que afecta directamente la calidad de atención, en un estudio realizado en el Callao, encontró que el 24,5% de las enfermeras tuvieron un pobre desempeño, esto debido principalmente a factores como falta de capacitación, presión laboral o pocas facilidades de permisos(13) .

En Puno, sostienen que es importante que la atención en todos sus niveles está relacionada a las expectativas que tienen los pacientes y familiares, que en muchas ocasiones no se pueden satisfacer; los resultados nos muestran que el

70% considera que técnicamente tienen un desempeño eficiente a pesar que el 75% aseguró no participar en cursos de capacitación; en líneas generales el 89,27% considera que su desempeño es muy bueno (14).

En Lima sostienen que el estrés es una respuesta física y emocional desagradable, que sucede cuando los requerimientos del trabajo constituyen una demanda, los resultados encontrados fueron niveles altos de estrés en 47,9% y desempeño laboral en 42,4% lo que evidencia la relación entre ambas variables de manera significativa(15).

La labor que realiza el profesional de enfermería en las instituciones de salud es considerada estresante, pues a diario enfrenta un contexto laboral peculiar estresantes pues el trabajo que realiza tiene repercusión psicológica, emotiva, además de la problemática propia de la institución, a las relaciones con sus compañeros, la dotación de personal insuficiente que origina sobre carga en el trabajo, esta problemática que trae consigo problemas psicológicos y mentales problemática que alcanza a los profesionales del mundo entero.

En base a las ideas expuestas, estudiosos afirman que el estrés es una reacción del organismo frente a diversas situaciones que impulsa cambios de la persona para adaptarse a los cambios que se le presentan en su entorno laboral y personal-social que pudieran ser pequeñas adversidades cotidianas, o en casos más extremos situaciones permanentes(16).

Tratando de profundizar esta temática, en la actualidad el estrés laboral es considerado un fenómeno que se viene presentando en los trabajadores de todo el mundo sin distinción de profesión u oficio, hechos que lo inclinan a constituirse en un problema de salud pública, por las consecuencias socio económicas que trae consigo, por lo que en las últimas décadas se le considera el mal del siglo XXI(17).

Por otro lado, el estrés que se presenta en el trabajo, se exterioriza fisiológica con la aparición de dolor muscular, dermatitis, boca seca, náuseas e hipertensión entre otras y psicológicamente presenta ansiedad, falta de sueño desconcentración, mal humor, social y laboralmente malas relaciones con el equipo de trabajo, e interpersonales, ausentismo laboral y renuncias(18).

En relación al cansancio emocional se afirma que es la respuesta de índole original que aparece como respuestas a determinados acontecimientos, hasta cierto punto puede ser considerado un mecanismo de subsistencia dinámico, automático, frente a la incapacidad de afrontar situaciones difíciles incontrolables, que a su vez origina cansancio, ansiedad, depresión, o estrés; el cansancio entonces es una manifestación física externa manifestada por debilidad, temblor en miembros inferiores, cuando este se emocional produce angustia, depresión, estrés(19).

Por otro lado, esta patología en el personal de enfermería ocasiona el deterioro físico y mental que trae consigo pérdida de voluntad, carácter, debilidad y fatiga, que trae consigo cambios de actitud, conducta hacia los pacientes y su entorno familiar, así como con los integrantes del equipo multidisciplinario al que pertenece, aparición de signos patológicos, insensibilidad, proccidad, reacciones negativas hacia su entorno laboral, desgaste motivacional, resistencia al cambio y por último baja autoestima(20).

Por su parte, se considera que la despersonalización, en los trabajadores se manifiesta por actitudes que involucra sentimientos negativos, actitud cínica hacia las personas de su entorno, que en el caso de los profesionales enfermeros se refiere a los pacientes, colegas y otros trabajadores de salud, estas manifestaciones dan una falsa sensación de deshumanización, calidad de atención baja que en oportunidades pone en riesgo la seguridad del paciente y del propio trabajador de salud(21).

A este respecto, la despersonalización está relacionada a indecisión respecto a la ejecución de su labor, desactualizados conocimientos y problemática con integrantes del equipo de enfermería, es decir desarrollo de cualidades y respuestas negativas, aisladas, con frialdad, hacia los usuarios y miembros de su equipo, además manifestaciones físicas relacionada a comportamientos adictivos, deterioro de su calidad de vida, disminución del rendimiento en sus funciones y/o actividades, desmotivación, por último incapacidad para realizar su labor, y incapacidad de tomar decisiones (22).

Por otro lado, la Baja Realización personal en los centros laborales es definida como la predisposición de los facultativos para evaluarse de manera negativa,

sin percatarse que ello afecta sus habilidades en la realización de sus tareas, además que establece una relación negativa con sus demás compañeros de labor, provocando en ellos enfadado además de experimentar sentimientos de insatisfacción con sus logros (23).

Visto de esta manera, la realización personal viene a ser el procedimiento de autoevaluación, que no tienen en cuenta sus habilidades personales, pues únicamente considera el interés en su crecimiento y con ello lograr su máximo desarrollo profesional, sus fines propuestos para alcanzar satisfacción como personas y profesionales (24).

Entonces, esta viene a ser un proceso en el que se persigue la optimización de todas las potencialidades, tácticas, y facultades del ser humano, la misma que se ve afectada por las variables que son parte de nuestro quehacer diario incluyendo las de índole del trabajo, acción que denota auto estima baja en su entorno de trabajo (25).

En relación al desempeño laboral por su parte es el proceder, la administración del profesional enfermero de sus conocimientos actitudes y procedimientos que desarrolla durante su labor en las instituciones de salud cualquiera sea su régimen y el lugar que ocupe dentro de las mismas (26)

Por su parte Espinoza y colaboradores(27)refieren que para Álvarez, el desempeño está sustentado en los aspectos conceptuales, procedimentales y actitudinales de cada ser, sin embargo, este puede ser mejorado a través de las supervisiones, monitoreo permanente, realizado con imparcialidad, a sueldos que cubran sus expectativas personales, que acorde a su profesión y a la labor que realiza, a las facilidades en horarios de trabajo, estipendios económicos, proveyéndoles de ambiente físico laboral agradable pulcro, que minimicen los riesgos en el trabajo, buscando mejorar sus capacidades, sus actitudes y competencias en general.

Por otro lado, Alonso y colaboradores (28) manifiestan que el desempeño del profesional enfermero no debe ser enfocado solo si no que se requiere analizar considerando todos los aspectos que este involucra entre ellos la experticia profesional, los méritos obtenidos a través de su carrera, considerando que en la actualidad el enfoque en salud está en la seguridad de los cuidados que se

brinda a los usuarios; por tanto, el progreso de sus acciones se trasluce en el cumplimiento eficiente y eficaz de sus funciones que se les encomienda.

Respecto al desarrollo profesional es el producto de la profesión que se inicia, con los principios que forman al futuro profesional en aspectos éticos, conceptuales y actitudinales, aspectos que puestos en práctica en la institución laboral ayudan al logro de los objetivos institucionales y personales, es necesario considerar que la imagen del profesional de enfermería va a depender de la calidad de atención y cuidados que les otorga a sus pacientes, por ello los profesionales especialistas deben preocuparse por su actualización permanente que incluya el manejo de equipos de última tecnología pues el avance vertiginoso de la ciencia y tecnología actual así lo exige (29).

Se requiere que las instituciones que agrupan a los profesionales se preocupen porque las especializaciones de sus agremiados mejoren los niveles de salud y a su vez mejoren su estatus, sus ingresos y por ende su bienestar profesional y personal, a nivel mundial y nacional se evidencia cambios en el estatus de los especialistas en áreas críticas, sin embargo aún se debe mejorar lo referente a la dotación de personal pues se requiere garantizar la seguridad del paciente, considerando que la calidad de atención de enfermería es indicador de calidad de las instituciones de salud (30).

La participación del profesional en la gestión de las instituciones se da desde la planificación del plan de cuidados del paciente los cuales requieren de conocimientos científicos, de análisis y del estado de cada paciente, de pensamiento crítico, adaptación de estos según los cambios de su estado de salud, sin dejar de lado los principios éticos de la carrera, elaboración de los instrumentos de gestión del cuidado para recogida de información según especialidad, trabajo en equipo con profesionales integrantes del equipo multidisciplinario, por último participa en la mejora de la organización al participar en la formulación de planes, protocolos y guías (31).

Considerando que, trabajar como integrante de un equipo, es la capacidad al usuario interno y externo para el logro de los objetivos de una organización, por lo que actualmente es prioridad su aplicación para que el trabajo en equipo con

acciones que converjan en la calidad del cuidado, compromiso y confianza de sus integrantes, son el eje del éxito para alcanzar las metas trazadas(32).

Las relaciones del profesional enfermero que sostienen con sus pacientes durante su labor diaria, la principal herramienta es la comunicación y es fundamental para la eficacia de los cuidados que requieren los pacientes. Los enfermeros son los únicos profesionales que atiende y cuida a los pacientes las 24 horas del día, estos cuidados son abordados considerando el íntegro del ser humano(33).

Por otro lado, para cuidados eficientes y eficaces, se requiere relaciones interpersonales entre miembros de la misma orden pues de esta manera se construirá un entorno laboral sano, que permita la solución de la problemática del paciente cuando se requiera de apoyo para la atención, además de facilitar herramientas para afrontar situaciones difíciles en el entorno del trabajo(34).

Por otro lado, los profesionales en enfermería están expuestas a situaciones que les demanda desgaste físico, intelectual y psicológico, situaciones que suele originar mal humor, sentimientos o actitudes negativas hacia sus colegas, por ello las relaciones con sus compañeros fortalecerán el intercambio de estrategias de afrontamiento que debe utilizar cuando se enfrenta a situaciones difíciles propias de su labor, es necesario que estos profesionales mantenga su tranquilidad de esta manera durante los cuidados la transmitirá a los usuarios (35)

La educación en el entorno de la profesión del enfermero, debe ser algo innato, generalmente los profesionales enfermeros poseen condiciones que les permite llegar con sus enseñanzas a los pacientes, sus familiares y comunidad, pues la educación es pieza clave en la profesión, es considerada pieza clave de sus funciones que facilita los cuidados de calidad y contribuye a los cuidados libre de riesgos(36).

Ardıç y colaboradores(37) en el 2022, en Turquía realizan el estudio titulado” El efecto de los niveles de estrés de las enfermeras en el desempeño laboral durante la pandemia de COVID-19”, estudio transversal, realizado en una muestra del estudio de 114 profesionales enfermeros, los datos se obtuvieron a través de la aplicación en línea de un cuestionario. Encontraron 66,9%de estrés

y 53,4% de desempeño laboral, concluyen que el incremento del estrés origina disminución del desempeño laboral.

Pourteimour y colaboradores(38)en el 2021 en Irán con el objetivo de “Evaluar la relación entre la carga de trabajo mental y el desempeño laboral de los enfermeros que brindan atención a pacientes con COVID-19”. Investigación cuantitativa transversal en la que participaron 139 profesionales enfermeros de la unidad de cuidado crítico, utilizaron para recoger los datos el índice de carga de tareas de la NASA y el cuestionario de desempeño laboral de Paterson, obtienen como resultados que el 71,95% niveles elevados de carga mental y el 96,4% de los enfermeros presentaban niveles elevados de carga mental desempeño laboral, respectivamente. Concluyen que existe débil correlación positiva entre las variables estudiadas

Mohsen y colaboradores (39), realizaron un análisis con el objeto de estudiar “La relación potencial entre la Inteligencia Emocional de los enfermeros y su desempeño laboral; y examinar el papel mediador del estrés laboral”; investigación correlacional predictivo, aplicado a 391 licenciados de enfermería, para recolectar los datos se usaron dos cuestionarios on-line, como resultaron obtuvieron que los niveles de estrés en la población estudiada se encontraba en 68% y el desempeño alcanzó 75%; concluyen que el estrés afecta el desempeño laboral.

Ramírez y colaboradores(40), en el 2019, en Tumbes, realizaron un estudio denominado “Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019”. Investigación cuantitativa, descriptiva-correlacional transversal, no experimental, aplicado a 33 enfermeras de emergencia, a los que se le aplicó escala de estrés y lista de observación; obteniendo como resultados, que el 78,8% presenta nivel medio de estrés y nivel intermedio de desempeño, así como el 9,1% tiene nivel bajo de estrés, pero su desempeño es regular.

Muñante (41), en el 2021 en Lima investigan “La relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la unidad de respuesta rápida en pacientes COVID-19 durante el primer trimestre del año 2021” análisis no experimental, correlacional realizado con la participación de 36

unidades muestrales, en la que se utilizó un cuestionario además del inventario de Maslach, encuentran en relación al estrés por agotamiento emocional 77,8% de estrés medio, en despersonalización 63,9% estrés bajo y 83,3% en realización personal. En relación al desempeño laboral encuentran 72,2% desempeño adecuado, poco adecuado 22,2% e inadecuado 5,5%. En conclusión, existe relación directa entre las variables del estudio.

Cubas (42), en el 2018 en Chimbote para “Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral del personal de salud, Centro de salud La Victoria sector II”. Realizan una investigación cuantitativa no experimental, no experimental, correlacional, este estudio se realizó con la participación de 53 trabajadores, hallando 52,8% de agotamiento emocional alta, 67,9% realización personal baja 67,9% y despersonalización alta 60,4%; en cuanto al desempeño en relación a la calidad de su labor 56,6% de calidad, en cuanto a la responsabilidad, trabajo en equipo y al compromiso con su institución 47,2%. Concluyen finalmente e la relación entre las variables del estudio.

La teoría de enfermería que sustenta el trabajo es la Teoría de Betty Neuman, que está basada en el Modelo de sistemas, en ella explica que este proporciona la realización y adaptabilidad del contexto cuando el profesional enfermero ejecuta sus actividades, pues el modelo aporta estrategias de afrontamiento a situaciones que se presentan en el quehacer diario entre el profesional de enfermería y el paciente señala de manera concreta aspectos relacionados al cuidado físico y emocional del paciente crítico en cualquier situación que esté presente y sobreponiendo a todo el cuidado humano que debe ser objetivo, aunque existan estresores del medio físico los mismos que deben ser atenuados con el manejo de habilidades blandas por parte de las enfermeras y los otros profesionales integrantes del equipo de cuidado en estas áreas(43).

De la misma manera tenemos la teoría de Joyce Travelbee, con su modelo de relaciones humanas, propone que todas las acciones del enfermero deben desarrollarse en un contexto de relación Persona-persona en el caso del estudio diremos Enfermero-paciente crítico, pues ambos tienen experiencias anteriores del que brinda los cuidados y del que los recibe, todo en relación a la satisfacción de necesidades del usuario y su entorno familiar, resalta la relación exitosa de

enfermera paciente una vez alcanzado los objetivos trazados para su recuperación(44).

Otro modelo que sostiene la definición del estrés es el del propuesto por Lazarus y Folkman, quien manifiesta que este se origina de la relación del ser con el contexto, es decir evaluación paralela del cuerpo direccionada al entorno y los recursos, cuando estos últimos son valorados como insuficientes e exiguos para afrontar las necesidades identificadas, aparece el estrés afectado la psiquis y la salud física de la persona entonces se puede aseverar que el estrés es dinámico(45).

En consideración a las teorías de enfermería se J. Travell y B. Neuman, así como la teoría de Lazarus y Folkman, la realización de este estudio va a favorecer teóricamente a la identificación de los estresores laborales del licenciado enfermero que están afectando el desempeño laboral de estos profesionales en el área de emergencia del hospital María Auxiliadora, quienes por el alto flujo de atención de pacientes que en la actualidad se atiende debido a la pandemia del SARS CoVd-2 se viene manejando situación que afecta el cuidado que este profesional debe brindar al paciente en situación de emergencia, lo que a su vez disminuye la calidad de atención de la institución. esta identificación permitirá a líderes enfermeros y directivos plantear estrategias con nuevas herramientas para

El presente estudio, Se justifica prácticamente porque aborda la temática estrés laboral y su afectación en el desempeño laboral del licenciado en enfermería, se ha elaborado revisando y analizando las publicaciones en artículos y estudios relacionados, cuyos resultados servirán para compararlos con los obtenidos en este estudio, de esta manera podremos determinar el estrés del profesional de nuestra institución, emitir sugerencias respectivas, para la implementación y/o cambios de estrategias que favorezcan el abordaje de usuarios en situación crítica de manera oportuna, segura y libre de riesgos del área de emergencia del Hospital María Auxiliadora.

El presente estudio, se justifica metodológicamente porque será desarrollado siguiendo los lineamientos de la investigación deductiva, los instrumentos a utilizar serán previamente validados y confiables, que permitan obtener

información con un rango de error no mayor al 0,5, de esta manera los resultados obtenidos podrán servir no solo a la institución si no para la realización de otras investigaciones nacionales y mundiales relacionadas a la temática.

Por lo expuesto nos planteamos como objetivo Determinar los niveles de estrés que influyen en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora en el año 2022.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Enfoque y diseño de la investigación

Se trata de una investigación científica de enfoque cuantitativo, estudios distinguidos por ser sistemático, racional que permite realizar la verificación del fenómeno que se observa en la realidad (46).

El diseño a abordar será el No experimental, correlacional, que se encuentra dentro de los diseños relacionales, que relacionan dos variables, cuyos análisis estadístico de los resultados se realizara a través de la estadística paramétrica(47).

2.2 Población, muestra y muestreo

Considerando que la población en un estudio de investigación es definida por Arias(48) como “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación”, en nuestra investigación la población estará integrada por los licenciados en enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, que son en número de 30.

La inclusión de los participantes se fundamenta en los siguientes:

Criterios de Inclusión: licenciados en enfermería que laboran en el área de emergencia con un tiempo aproximado de 2 años, nombrados o con contrato CAS y que estén de acuerdo de ser parte del estudio mediante la firma del compromiso de participación.

Criterios de exclusión: serán los enfermeros que no firmen su compromiso de participación, se encuentren ausentes por cualquier índole o tengan menos de 2 años de labor en el área.

Muestra: Usaremos muestreo de tipo censal, tipo de muestreo que considera a todos los elementos que conforman la población analizada debido a que es pequeña (49).

2.3 Variables de investigación

Variable: Nivel de Estrés

Definición Conceptual: El estrés es definido como un desequilibrio entre los requerimientos y la capacidad para afrontarlos, cuando los conocimientos no se ajustan a la realidad, ocasiona reacciones físicas y mentales, ante el cual se muestra un nivel de autonomía mínima; el incremento de la carga laboral y el incremento de la demanda afecta de manera negativa la salud física, mental y social(50).

Definición operacional: El estrés del profesional enfermero que labora en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora será calculado a través de la medición de las tres dimensiones (cansancio emocional, despersonalización y realización personal) e indicadores con los cuales se ha elaborado las interrogantes del instrumento a utilizar para recoger los datos necesarios para medir la variable.

Variable: Desempeño laboral

Definición Conceptual: El desempeño laboral es el comportamiento o conducta del trabajador para desarrollar competentemente sus obligaciones inherentes a un puesto de trabajo(51).

Definición operacional: El comportamiento o conducta del profesional enfermero que labora en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora será calculado a través de la medición de las cuatro dimensiones (desarrollo profesional, participación en la gestión, relaciones interpersonales y habilidades para la enseñanza) e indicadores con los cuales se ha elaborado las interrogantes del instrumento a utilizar para recoger los datos necesarios para medir la variable.

2.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Para la recogida de la información se usará como técnica la encuesta, la que busca obtener los datos de algunos elementos específicos(52),por tanto utilizaremos como instrumentos dos cuestionarios politómicos elaborados por Fuentes (53) en Lima en el año 2022, que se aplicará a los profesionales enfermeros del área de emergencia del Hospital María Auxiliadora, considerando para tal efecto la aplicación los criterios de inclusión y exclusión. El instrumento para medir el nivel de Estrés está compuesto por 3 dimensiones: Cansancio emocional, despersonalización y realización personal) y 22 ítems; con valores finales de Nunca:1, Casi nunca: 2, A veces: 3, Casi siempre: 4 y Siempre:5, y criterios de asignación de valor de Alto: 82-110 puntos, Medio :52-81 puntos y Bajo: 22-51 puntos. Por otro lado, el instrumento que mide el desempeño laboral consta de 4 dimensiones: desarrollo profesional, participación en la gestión, relaciones interpersonales y habilidades para la enseñanza, y 40 ítems; con valores finales de Nunca:1, Casi nunca: 2, A veces: 3, Casi siempre: 4 y Siempre:5, y criterios de asignación de valor de alto: 148-200 puntos, medio:94-147 puntos y bajo: 40-93 puntos.

Validez y confiabilidad: Ambos instrumentos fueron validados por Fuentes (53) en Perú, durante el 2022, en su investigación “Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital II-1 Moyobamba,2021”, validado por 3 jueces expertos, el cuestionario de estrés tuvo una ponderación final de 91 puntos y la ponderación de instrumento desempeño laboral obtuvo 90,66 puntos. La confiabilidad estadística con Alpha de Cronbach obteniendo 0,8873 para la medición del nivel de estrés y 0,8819 para el desempeño laboral.

2.5 Plan para la recolección de datos

Con el objetivo de iniciar la recolección de datos del estudio, solicitaremos la documentación que nos acredite como estudiantes de la segunda especialidad de la Universidad María Auxiliadora; el cual será presentado

ante la dirección del Hospital María Auxiliadora, con una copia a la oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación, a la jefa del departamento de enfermería del hospital y a la jefa del servicio de emergencias, con quien coordinaremos una exposición de los objetivos del estudio a las unidades muestrales que lo conforman de tal manera que podamos obtener de ellas su aceptación de ser parte del estudio. Se estima que el tiempo para completar ambos cuestionarios será entre 35-40 minutos por unidad muestral.

2.6. Método de análisis estadísticos

Análisis descriptivo: este análisis nos permitirá ejecutar el análisis y la interpretación de la información obtenida, ordenándolos de manera precisa, para luego utilizar el software SPSS 26 para elaborar las tablas y gráficos estadísticos así como nos permitirá obtener las medidas de tendencia central (media, moda, mediana) de la muestra (54).

Análisis inferencial: El análisis inferencia permite la elaboración de las conclusiones y recomendaciones del estudio realizado, en función a la información obtenida; se ejecutará a través del estadístico Rho de Spearman de tal manera que podamos responder a la pregunta de investigación (55).

2.7. Aspectos Éticos.

Las consideraciones éticas y principios bioéticos que consideramos están en correspondencia con el análisis son:

:

Beneficencia: Es el primer principio que involucra a todas las profesiones de la ciencia de la salud, a través del cual los profesionales enfermeros garantizamos que los resultados de las investigaciones realizadas benefician a nuestros usuarios, en relación al estudio la identificación del estrés servirá para implementar herramientas de afrontamiento (56).

No maleficencia: Significa que nuestra acciones como investigadores no causaran daño o perjuicio a las unidades muestrales (57).

Autonomía: En todo momento se respetará la opinión y el deseo de los integrantes de la muestra, dejando a su libre potestad su participación o retiro del estudio (58).

Justicia: En relación a este principio garantizamos que los instrumentos serán aplicados a todas las unidades muestrales que cumplan los criterios de inclusión sin distinción alguna (59).

3.2. RECURSOS FINANCIEROS (Presupuesto y Recursos Humanos)

MATERIALES	2021							2022			TOTAL
	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	
Equipos:											
Laptop	S/ 2,800										S/ 2,800
Disco duro extraíble	S/ 190										S/ 190
Útiles de escritorio											
Bolígrafo								S/ 40			S/ 40
Tableros								S/ 180			S/ 180
Papel Bond A4		S/ 18						S/ 18			S/ 36
Material bibliográfico											
Libros	S/ 100	S/ 80	S/ 20	S/ 40							S/ 240
Fotocopias	S/ 5	S/ 10	S/ 5	S/ 10	S/ 10	S/ 5	S/ 10		S/ 15	S/ 50	S/ 120
Impresiones	S/ 10	S/ 10	S/ 10	S/ 10	S/ 10	S/ 10		S/ 60	S/ 20	S/ 50	S/ 190
Empastado										S/ 320	S/ 320
Otros											
Movilidad									S/ 50	S/ 50	S/ 100
Alimentos	S/ 40	S/ 40	S/ 40	S/ 40	S/ 40	S/ 40	S/ 40	S/ 100	S/ 40	S/ 40	S/ 460
Telecomunicaciones	S/ 15	S/ 15	S/ 15	S/ 15	S/ 15	S/ 15	S/ 15	S/ 15	S/ 15	S/ 15	S/ 150
Recursos humanos											
Digitadora	S/ 50									S/ 100	S/ 150
Imprevistos		S/ 100		S/ 100		50		100	22.80	S/ 50	S/465.60
TOTAL	S/3210	S/273	S/90	S/215	S/75	S/170	S/65	S/513	S/155.60	S/355	S/5122.60

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Naranjo M. Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación* [revista en Internet]2009[acceso 18 de septiembre 2022]. 33(2):171–90. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>
2. Lai J, Ma S, Wang Y, Cai ZX, Hu J, Wei N, et al. Factores asociados con los resultados de salud mental entre los trabajadores de la salud expuestos a la enfermedad por coronavirus 2019. *Revista JAMA Netw Open*[revista en Internet]2020[acceso 18 de septiembre 2022]. 3(3):e204006. Disponible en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov.translate.google/pmc/articles/PMC7090843/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es-419&_x_tr_pto=sc
3. Fang-Li K, Pei-Hsuan Y, Hsin-Tien H, Che-Yu S, Chun-Hsien C, I-Jeng Y, et al. Encuesta sobre el estrés laboral percibido y sus factores influyentes entre el personal hospitalario durante la pandemia de COVID- 19 en Taiwán. *Kaohsiung J Med Sci.*[revista en Internet]2020[acceso 18 de septiembre 2022]. 36(11.):944–952. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7461417/>
4. Yulianti R. The Analysis of Nurse Performance During Covid-19 Pandemic: A Case Study from Private Hospital in Tangerang. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*[revista en Internet]2021[acceso 19 de septiembre 2022]. 14(2):147–65. Disponible en: <https://e-journal.unair.ac.id/JMTT/article/view/27672>
5. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Glob* [Internet]. 2020;19(59):479–92. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479
6. García P, Jiménez A, Hinojosa L, Gracia G, Cano L, Abeldaño R. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. *Revista de Salud*

- Pública[revista en Internet]2020[acceso 16 de septiembre 2022].
2020(2):65–73. Disponible en:
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332/32042>
7. Durán R, Toirac K, Rodiles E. Estrés laboral en los profesionales de enfermería en la Atención al paciente crítico por Covid-19. Simposio Virtual de Atención al paciente grave y crítico con COVID-19. Simpo Covid 2021 [Internet]. Simpo Covid 2021. 2021. Disponible en:
<https://simpocovid2021.sld.cu/index.php/simpocovid/2021/paper/view/18/38>
 8. Medina I, Carreño S, Chaparro L, Gallegos-Torres R, Medina J, Hernández E. Temor, estrés y conocimientos ante el covid-19 en estudiantes y recién egresados de enfermería en México. Rev Invest Educ Enferm. 2021;39(1):1–12.
 9. Portero S. Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias [Tesis Doctoral]. Córdoba-España: Universidad de Córdoba; 2019 [Internet]. 2019. Disponible en:
<https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 10. Mansilla F, Favieres A. El estrés laboral y su prevención [Internet]. By Madrid Salud. 2016. Disponible en: <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
 11. Aldazabal Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital COVID-19 en Lima.Revista de Investigación ÁGORA[revista en internet]2020[acceso 18 de setiembre 2022].
7(2):107–13. Disponible en:
<https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/download/125/112/435>
 12. Huaman R. Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Rene Toche Groppo de la provincia de Chincha 2018 [Tesis de Titulación].Chincha-Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2018. <https://core.ac.uk/download/pdf/230598606.pdf>; 2018.
 13. Quintana D, Tarqui-Mamani C. Desempeño laboral del profesional de

- enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao – Perú.
Universidad Manizales[revista en Internet]2020[acceso 15 de setiembre 2022]. 20(1):124–32. Disponible en:
<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>
14. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud.Revista Innova Educación[revista en Internet]2020[acceso 19 de septiembre 2022]. 2(4):1–12. Disponible en:
<https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90/182>
 15. De La Cruz Y. Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia hospital nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz 2016 [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad San Martín de Porras; 2018. [Internet]. Disponible en:
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3488/dela_cruz_rym.pdf?sequence=3&isAllowed=y
 16. Piñeiro M. Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. Enfermería Glob [Internet]. 2013;12(31):125–50. Disponible en:
<https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n31/docencia3.pdf>
 17. Vásquez S, González Y. El Estrés y el Trabajo de Enfermería; Factores Influyentes. Rev Ciencias la Salud [Internet]. 2020;2(2):51–9. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
 18. Muñoz-Torres T, Casique-Casique L. Estrés laboral y su efecto biopsicosocial en el cuidado de enfermería. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc [Internet]. 2016;24(2):141–4. Disponible en:
http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/rt/printerFriendly/103/163
 19. Castillo-Barrera B, Solano-Pérez C, Solano-Solano G, Díaz Pérez L, Busto-Villarreal J, Barrera-Gálvez R. Personal de enfermería con cansancio emocional. Educ Y Salud Boletín Científico Inst Ciencias La Salud Univ Autónoma Del Estado Hidalgo, [Internet]. 2016;4(8).

Disponible en:

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/279>

20. Fernández A, Juárez A, Arias F, González M. Agotamiento profesional en personal de enfermería su relación con variables demográficas y laborales. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc* [Internet]. 2010;18(1):15–21. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2010/eim101d.pdf>
21. Gamonal Y, García C, Silva Z. Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas. *Rev enferm Hered* [Internet]. 2008;1(1):33–9. Disponible en: <https://faenf.cayetano.edu.pe/images/pdf/Revistas/2008/enero/v1n1ao5.pdf>
22. Blanca-Gutiérrez J, Arias-Herrera A. Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *Rev Enferm Univ* [Internet]. 2017;15(1):30–44. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v15n1/2395-8421-eu-15-01-30.pdf>
23. Gómez C, Álamo C, Amador M, Ceacero F, Mayor A, Muñoz A, et al. Medicina y Seguridad del Trabajo. *Med segur trab* [Internet]. 2009;55(215):55–62. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v55n215/original3.pdf>
24. Barajas J. Realización personal “Autorrealización” y el personal de Enfermería. *Rev Electrónica PortalesMedicos.com* [Internet]. XV(12):592. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/realizacion-personal-autorrealizacion-y-el-personal-de-enfermeria/>
25. Durán S, García J, Parra A, García M, Hernandez I. Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *Cult Educ y Soc* [Internet]. 2018;9(1):27–44. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7823429.pdf>
26. Quintana D, Tarqui-Maman C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao –

- Perú. Archivos de Medicina (Col) [revista en Internet] 2020 [acceso 15 de junio 2022]. 20(1):122–38.
27. Espinosa A, Gibert M, Oria M. El desempeño de los profesionales de Enfermería. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2016;32(1). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155>
 28. Alonso O, Ávila M, Sánchez M. Desempeño del profesional de enfermería en la atención a los pacientes con afecciones traumatológicas y ortopédicas. Rev Cuba Tecnol la Salud [Internet]. 2016;7(4):30–5. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=73177>
 29. Guaranguay C, Sánchez L. Inserción laboral del enfermero y su desarrollo en ámbito profesional. Rev SINAPSIS [Internet]. 2018;12(1):1–11. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8280882.pdf>
 30. Luengo-Martínez C, Paravic-Klijn T, Burgos-Moreno M. Profesionalismo en enfermería: una revisión de la literatura. Enfermería Univ [Internet]. 2017;14(2):131–42. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v14n2/2395-8421-eu-14-02-00131.pdf>
 31. Zarate R. La Gestión del Cuidado de Enfermería. Index de Enfermería [revista en Internet] 2004 [acceso 27 de mayo 2022]. 13(44):1. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962004000100009
 32. Paravic T, Lagos ME. TRABAJO EN EQUIPO Y CALIDAD DE LA ATENCIÓN EN SALUD. Cienc y enfermería [Internet]. 2021;27(41):1–6. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v27/0717-9553-cienf-27-41.pdf>
 33. Ramírez P, Müggenburg C. Relaciones personales entre la enfermera y el paciente. Enfermería Univ [Internet]. 2015;12(3):134–43. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v12n3/1665-7063-eu-12-03-00134.pdf>
 34. Hernández W, Hinojos E. Relaciones interpersonales entre enfermeras para su bienestar. Rev iberoam Educ investi Enferm [Internet].

- 2019;9(4):40–7. Disponible en:
<https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/316/relaciones-interpersonales-entre-enfermeros-para-su-bienestar/>
35. Escobar M, Cordero D, Orozco M. Contexto Laboral de la Enfermería en Colombia. Rev Cuba Salud y Trab [Internet]. 2018;19(1):66–72. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2018/cst181k.pdf>
 36. Ángel G, López F, Restrepo D. La experiencia educativa del profesional de enfermería en el ámbito clínico. Investig en Enfermería Imagen y Desarro [Internet]. 2013;15(2):9–29. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1452/145229803002.pdf>
 37. Ardiç M, Ünal Ö, Türkteviz H. El efecto de los niveles de estrés de las enfermeras en el desempeño durante la pandemia de COVID-19: el papel mediador de la motivación. Rev J Res Enfermeras [Internet]. 2022;27(4):330–340. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9272501/>
 38. Pourteimour S, Yaghmaei S, Babamohamadi H. La relación entre la carga de trabajo mental y el desempeño laboral entre las enfermeras iraníes que brindan atención a pacientes con COVID-19: un estudio transversal. J Gerente de Enfermería [revista en Internet] 2021 [acceso 28 de mayo 2022]. 29(6):1723–32.
 39. Mohsen A, Aboshaiqah A, Ayed F, Mohsen Y. Impacto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral: El papel mediador del estrés ocupacional entre enfermeros. Pubmed.gov. 2022;1(6):<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35650636/>.
 40. Ramirez E, García G, Silva C, Delgado L. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. RECIAMUC [revista en Internet] 2019 [acceso 17 de septiembre 2022]. 6(1):2–14. Disponible en: <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/767>
 41. Muñante R. Nivel de Estrés laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería. Unidad de respuesta rápida a pacientes COVID-19 Lima,

- 2021 [Tesis de Titulación]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021 [Internet]. 2021. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66418/Muñante_FRY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
42. Cubas R. Estrés relacionado con el desempeño laboral del personal de salud, Centro de Salud La Victoria Sector II– Chiclayo, 2018 [Tesis de Titulación]. Chiclayo: Universidad Señor de Sipan; 2018 [Internet]. 2018. Disponible en:
[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5414/Cubas_Cubas%2C Rosa Mayra.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5414/Cubas_Cubas%2C%20Rosa%20Mayra.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
43. Rodrigues J, Freitas G, Barros M, Lima M. Concepciones teóricas de Neuman asociadas con la prevención de las úlceras por presión. *Index de Enfermería* [Internet]. 2015;24(4):1. Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962015000300007#:~:text=La Teoría de Betty Neuman,por la persona en general.
44. Elers Y, Gibert M. Relación enfermera-paciente: una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2016;32(4):1. Disponible en:
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/976/215>
45. Dahab J, Rivadeneira C, Ariel M. El enfoque Cognitivo-Transaccional del Estrés. *Rev Ter Cogn Conduct* [Internet]. 2010;3(18). Disponible en:
<https://cetecic.com.ar/revista/pdf/el-enfoque-cognitivo-transaccional-del-estres.pdf>
46. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa. 5ta. Edici. Ediciones de la U, editor. Bogotá; 2018. 520 p.
47. Fonseca A MS, V R, V F, Vela S. Primera. E.I.R.L GD editor. 2013. 218 p. Investigación Científica en Salud con Enfoque Cuantitativo. Primera. E.I.R.L GD E, editor. 2013. 218 p.
48. Arias F. El Proyecto de Investigación. 6ta ed. Episteme, editor. Caracas; 2012. 143 p.

49. Fonseca A, Martel S, Rojas V, Flores V, Vela S. Investigación Científica en Salud con Enfoque Cuantitativo. Primera. E.I.R.L GD, editor. 2013. 218 p.
50. Leka S, Griffiths A, Cox T. La organización del trabajo y el estrés [Internet]. Organización Mundial de la Salud, Organización. 2013. Disponible en:
http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/index.html
51. Moscoso B, Huamán L, Núñez M, Llamosas E, Perez W. Inequidad en la distribución de recursos humanos en los establecimientos del Ministerio de Salud de cuatro regiones del Perú. An la Fac Med [Internet]. 2015;76(especial):35–40. Disponible en:
<http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v76nspe/a04v76nspe.pdf>
52. Gallardo E. Metodología de la Investigación. Primera Edición. Huancayo: Universidad Continental; 2017. 98 p.
53. Fuentes E. Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería del hospital II-1 Moyobamba, 2021 [Tesis de Maestría]. Lima, Perú: Universidad Enrique Guzmán y Valle [Internet]. 2022. Disponible en:
https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6638/Elva_FUENTES_CUBAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
54. Salafranca L, Sierra V, Nuñez M, Solanas A, Leiva D. Análisis Estadístico mediante aplicaciones informáticas SPSS, Statgraphics, Minitab y Excel. España: Edicions Universitat Barcelona. 2005. 272 p.
55. Flores E, Miranda M, Villasís M. El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. Estadística inferencial. Revista Alegria México [revista en Internet] 2017 [acceso 18 de octubre 2022]. 64(3):364–70. Disponible en:
<https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/304>
56. Organización Panamericana de la Salud. Acta Bioética [sede Web]. Chile: OPS;2008 [acceso 13 de mayo 2022] [Internet]. Disponible en:
<https://www.paho.org/es/bioetica>
57. Ferro M, Molina L, Rodríguez W. La bioética y sus principios. Revista

Acta Odontológica Venezolana [revista en Internet] 2009 [acceso 13 de octubre 2022]. 47(2):1. Disponible en:
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-63652009000200029

58. D'Empaire G. Bioética y Cardiología. Avances Cardiol [revista en Internet] 2010 [acceso 13 de mayo de 2022]. 30(2):185–98. Disponible en: <https://www.sscardio.org/wp-content/uploads/14.pdf>
59. Ferrer M. Equidad y Justicia en salud implicaciones para la Bioética. Acta Bioethica [revista en Internet] 2003 [acceso 11 de mayo 2022]. 2003;IX(1):113–26. Disponible en:
<https://www.scielo.cl/pdf/abioeth/v9n1/art11.pdf>

ANEXOS

ANEXO A: Operacionalización de las variables

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Nivel de Estrés	Cualitativa Ordinal	El estrés es definido como un desequilibrio entre los requerimientos y la capacidad para afrontarlos, cuando los conocimientos no se ajustan a la realidad, ocasiona reacciones físicas y mentales, ante el cual se muestra un nivel de autonomía mínima; el incremento de la carga laboral y el incremento de la demanda afecta de manera negativa la salud física, mental y social (50).	El estrés del profesional enfermero será calculado a través de la medición de las tres dimensiones e indicadores con los cuales se ha elaborado las interrogantes del instrumento a utilizar para recoger los datos necesarios para medir la variable.	Cansancio emocional	Sensación de depresión Agotamiento emocional Respuestas impersonales	1-9	Siempre: 5 Casi siempre: 4 Algunas veces:3 Casi nunca:2 Nunca: 1	Bajo: 22-49 pts. Medio: 50-77 pts. Alto: 78-105 pts.
				Despersonalización	Insensibilidad en la atención Competencia y realización Acompañamiento	10-14		
				Realización personal	Importancia de su labor Interés Amor propio	15-22		
Desempeño Laboral	Cualitativa Ordinal	El desempeño laboral es el comportamiento o conducta del trabajador para desarrollar competentemente sus obligaciones inherentes a un puesto de trabajo(51).	El comportamiento o conducta del profesional enfermero que labora en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora será calculado a través de la medición de las cuatro dimensiones e indicadores con los cuales se ha elaborado las interrogantes del instrumento a utilizar para	Desarrollo profesional	Trabajo en equipo Saberes previos Compromiso Capacitación	1-10	Siempre: 5 Casi siempre: 4 Algunas veces:3 Casi nunca:2 Nunca: 1	Bajo : 40-93 pts. Medio:94-146 pts. Alto: 147-200 pts.
				Participación en la gestión	Elaboración de herramientas de trabajo Toma de decisiones Compromiso	11-20		
				Relaciones interpersonales	Comunicación Trabajo colaborativo Clima laboral	21-30		

			recoger los datos necesarios para medir la variable.	Habilidades para la enseñanza	Alcance de objetivos Desarrollo de competencia Satisfacción de usuarios Promoción de participación	31-40		
--	--	--	--	-------------------------------	---	-------	--	--

ANEXO B: Instrumentos de recolección de datos

I. Variable 1: Estrés laboral

Indicaciones: Marque una casilla con una X la respuesta que más crea conveniente, de acuerdo a su percepción sobre la carga de trabajo dentro de sus labores.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Cansancio emocional						
1	Me siento emocionalmente agotado por mi labor					
2	Me siento cansado al final de la jornada de laboral					
3	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar					
4	Trabajar jornadas de 12 horas con atendiendo muchos pacientes me agota					
5	Me siento "quemado" por mi trabajo					
6	En algunos turnos siento frustración					
7	Creo que trabajo demasiado.					
8	Trabajar directamente con pacientes es estresante					
9	Me siento fatigado.					
Dimensión 2: Despersonalización						
10	Mi trato hacia algunos pacientes es impersonal.					
11	Me he vuelto más insensible con los demás desde que ejerzo mi profesión.					
12	Me siento preocupada pues la labor que realiza me insensibiliza.					
13	Me despreocupa la situación de mis pacientes					
14	Percibo que los pacientes piensan que soy responsable de su mejoría					
Dimensión 3: Realización Personal						
15	Tengo empatía con los sentimientos de mis pacientes					
16	Considero que mi trato está acorde a las necesidades de cada paciente.					
17	Mi labor es influyente en la vida de los usuarios y mis compañeros de labor					
18	Me siento muy activa.					
19	Me es fácil crear una atmósfera de relajación para mis pacientes					
20	Al final de la jornada me siento satisfecha con la labor realizada con mis pacientes					
21	Hasta la fecha estoy alcanzando las metas propuestas tanto profesional como personalmente					
22	Asumo responsabilidad y empatía ante los problemas que se presentan en mi labor diaria					

Variable 2: desempeño laboral

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

N	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Desarrollo profesional						
1	Contribuyo para que el trabajo en el servicio sea óptimo					
2	Considero el potencial de mis compañeros para realizar el trabajo					
3	Identifico los saberes previos de mis colegas.					
4	Realizo análisis crítico de manera coherente					
5	Suelo compartir mis experiencias profesionales con mis colegas.					
6	Me he trazado metas para mejorar profesional y personalmente.					
7	Reconozco y considero las ideas buenas de mis colegas para mejorar nuestro trabajo					
8	Planteo la realización de trabajos académicos, así como la mejora actitudinal en el servicio					
9	Participo en las actividades académicas de la institución.					
10	Me preocupo por capacitarme y mantener mis conocimientos actualizados.					
Dimensión 2 : Participación en la gestión						
11	Identifico los riesgos antes de tomar alguna decisión que involucre a la institución.					
12	Admito mis errores en el desarrollo de mis funciones					
13	Asumo con responsabilidad las consecuencias de las acciones y decisiones					
14	Los objetivos institucionales son prioritarios en mi labor diaria					
15	Pongo en práctica los acuerdos del servicio					
16	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución					
17	Tengo experiencia y capacidad en el manejo de temas de gran complejidad					
18	Considero efectivas mis habilidades comunicativas					
19	Tengo claro los objetivos institucionales					
20	Acepto los cambios propuestos que estén acordes a los objetivos institucionales					
Dimensión 3: Relaciones interpersonales						
21	Comparto mis ideas y opiniones acerca de visión de la institución					
22	Mantengo buenas relaciones interpersonales					
23	Participó activamente en las actividades institucionales					
24	Mis acciones favorecen a la comunicación con mis colegas					
25	En el servicio se respira un buen clima laboral					
26	Considero que tengo condiciones socio afectivas que facilitan el liderazgo					
27	Me siento motivado a participar en las actividades institucionales					
28	Promuevo el ambiente de colaboración y compromiso con la institución.					
29	Promuevo espacios de diálogo profesional con los directivos de la institución.					

30	Se discrepa de forma alturada con el equipo directivo para mejorar el trabajo corporativo.					
	Dimensión 4: Habilidades para la enseñanza					
31	Promuevo y participo en el logro los objetivos que la institución planifica.					
32	Aporto al desarrollo de la competencia tanto cognitivas como actitudinales en los colegas.					
33	Realizo un trabajo en equipo con la mayoría de los colegas para mejorar el servicio					
34	Genero un ambiente adecuado para la convivencia armoniosa a nivel institucional.					
35	La satisfacción del usuario debe ser estrategia institucional.					
36	El resultado de nuestras evaluaciones es entregado a cada licenciado.					
37	Tengo como objetivo primordial desarrollar al máximo las capacidades del personal en formación asignado al servicio					
38	El resultado de la evaluación interna de la institución es favorable para mi servicio					
39	Promuevo el trabajo colaborativo entre colegas en la prestación de los servicios a los usuarios.					
40	Los directivos apoyan nuestra labor para el desarrollar de manera eficiente nuestra función.					

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Usted ha sido seleccionada para formar parte esta investigación en salud. Por lo que le pedimos que lea atentamente la información descrita en las siguientes líneas, de tal manera que se mantenga informada del objetivo que pretendemos.

Título del proyecto: Para medir el “Nivel de estrés y desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora”

Nombre del investigador principal: Yeni Elidí, Mitac Añaguari

Propósito del estudio: La presente investigación pretende conocer la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora.

Beneficios por participar: Esta investigación aclara las ideas sobre las estrategias y técnicas de afrontamiento que deben implementarse en el servicio de emergencia para que el profesional enfermero pueda hacer frente a la problemática que pudiera presentarse en su entorno laboral.

Inconvenientes y riesgos: No existen riesgo alguno para el desarrollo del estudio

Costo por participar: Las unidades muestrales no tendrán que abonar ningún pago para ser parte de la muestra

Confidencialidad: Los resultados obtenidos única y exclusivamente para fines académicos.

Renuncia: Las unidades muestrales tienen la facultad de negarse a participar o seguir participando en el estudio.

Consultas posteriores: De tener algún cuestionamiento previo o durante el proceso que este en relación con el tema investigado, pueden ser consultadas dirigiéndose a la Lic. Mitac Añaguari Yeni Elidí investigadora principal a través del celular (956173990) email elidiyeni@gmail.com ; Así mismo les informamos que puede realizar cualquier consulta a los integrantes del Comité de Ética, para efectuar cualquier sospecha de manipulación de la información que nos brinda. Contacto con el Comité de Ética de la UMA, ubicada en la Provincia de Lima, distrito de San Juan de Lurigancho, correo electrónico.

Participación voluntaria:

Su colaboración en esta investigación es totalmente potestativa, por lo que está facultada para rechazarla cuando crea conveniente.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO:

Expreso haber analizado y entendido, lo que explica lo plasmado en el documento, además de estar satisfecha de las respuestas recibidas por parte de los investigadores, por otra parte, declaro no haber sido obligada, influenciada ilícitamente para colaborar con el estudio y por último me comprometo en contribuir de manera voluntaria en su realización.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI: 21458865	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp 956173990	
Correo electrónico elidiyeni@gmail.com	
Nombre y apellidos del investigador Yeni Elidí Mitac Añaguari	Firma
Nº de DNI 21458865	
Nº teléfono móvil 956173990	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador Yeni Elidí Mitac Añaguari	Firma
Nº de DNI 21458865	
Nº teléfono 956173990	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Acuso recibida copia del documento.

.....
Firma del participante