



UMA
Universidad
María Auxiliadora

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES

ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS

**“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA EN UNA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS -
HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO, 2024”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO
DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN
CUIDADOS INTENSIVOS**

AUTOR:

Lic. Sonia Mamani Quispe

<https://orcid.org/0009-0002-3244-7256>

ASESOR:

Dr. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY

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

LIMA – PERU

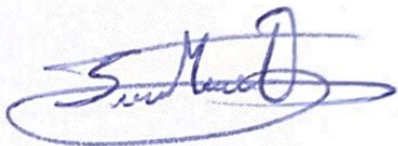
2024

Declaración jurada de autoría y originalidad

Yo, Mamani Quispe, Sonia, con DNI 46887568, en mi condición de autor(a) de trabajo académico presentada para optar el título de especialista en enfermería en Cuidados Intensivos de título “Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería en una unidad de cuidados intensivos - hospital regional del Cusco, 2024” **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 23% 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, el presente documento. a los 22 días del mes de agosto del año 2024.



Mamani Quispe, Sonia

DNI: 46887568





Matta Solis, Eduardo Percy

DNI: 42248126

Sonia Mamani Quispe

ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UNA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS - ...

 Quick Submit

 Quick Submit

 ENFERMERIA

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:2983069500

Fecha de entrega

13 ago 2024, 8:43 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

13 ago 2024, 10:19 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

TESIS_UMA_-_SONIA_MAMANI_QUISPE.docx

Tamaño de archivo

1.2 MB

61 Páginas

14,031 Palabras

80,926 Caracteres




23% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 21%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	7
ABSTRACT.....	8
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	35
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	45
ANEXOS.....	56

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A: Operacionalización de la variable o variables	53
Anexo B: Instrumentos de recolección de datos	55
Anexo C: Consentimiento informado y/o Asentimiento informado	58

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería en una unidad de cuidados intensivos - hospital Regional del Cusco, 2024. **Materiales y métodos:** Investigación con enfoque cuantitativo, aplicado, de corte transversal, correlacional. La población del estudio está compuesta por 30 profesionales de salud, los mismos que laboran en la actualidad en la unidad de cuidados intensivos de un hospital Regional del Cusco. Se utilizarán técnicas de entrevista y el instrumento será un cuestionario que medirá el estrés (Perceived Stress Scale, PSS) será el de Cohen, S., Kamarck, T., y Mermelstein, R, del 1983, y convertido a su versión española por Remor E, en el 2006. Consta por 14 ítems, con una validez del autor de alfa de Cronbach de 0.704. Para el desempeño se utilizará el cuestionario de Desempeño Laboral en Enfermería de Diaz y Gavidia. Cuestionario de 21 ítems, el mismo que tienen una validez de 0.847, con lo cual se confirma la validez de las mismas. **Resultados:** realizará el análisis estadístico mediante el SPSS V.26 y plasmar los resultados mediante tablas y/o gráficos. **Conclusiones:** El estudio brindará resultados que evidenciarán la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería, estos resultados facilitarán el estudio de medidas practicas para mitigar los efectos de esta enfermedad y elevar el nivel de atención al paciente.

Palabras claves: Estrés laboral, Desempeño laboral, Enfermería intensiva, Unidad de Cuidados Intensivos.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between the level of stress and job performance of nursing professionals in an intensive care unit - Regional Hospital of Cusco, 2024. **Materials and methods:** Research with a quantitative, applied, cross-sectional, correlational approach. The study population is made up of 30 health professionals, the same ones who currently work in the intensive care unit of a Regional Hospital of Cusco. Interview techniques will be used and the instrument will be a questionnaire that will measure stress (Perceived Stress Scale, PSS) will be that of Cohen, S., Kamarck, T., and Mermelstein, R, from 1983, and converted to its Spanish version by Remor E, in 2006. It consists of 14 items, with a validity of the author of Cronbach's alpha of 0.704. For performance, the Nursing Job Performance questionnaire by Diaz and Gavidia will be used. Questionnaire of 21 items, the same that has a validity of 0.847, which confirms its validity. **Results:** will perform the statistical analysis using SPSS V.26 and will capture the results in tables and/or graphs. **Conclusions:** The study will provide results that will show the relationship between stress and the work performance of nursing staff, these results will facilitate the study of practical measures to mitigate the effects of this disease and raise the level of patient care.

Keywords: Work stress, Job performance, Intensive care nursing, Intensive care unit.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud, en el año 2023, define el estrés como un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil. El estrés puede afectar a todas las personas y se manifiesta a través de diversos síntomas físicos y mentales. De igual manera indica que, en el ámbito de la enfermería, el estrés laboral es particularmente preocupante debido a las exigencias y responsabilidades del trabajo. Los factores estresantes en el entorno de trabajo de los enfermeros incluyen la sobrecarga de trabajo, la exposición a situaciones traumáticas y la falta de recursos, lo que puede desencadenar consecuencias negativas tanto para su salud física como mental. Este estrés no solo afecta a los profesionales de la salud, sino que también puede impactar la calidad del cuidado que reciben los pacientes (1).

El riesgo actual y moderno en el sector salud es el estrés, donde esta patología afecta al entorno familiar y a la misma persona, igualmente, afecta el trabajo, los lazos amicales, etc. Frente a situaciones como esta surgen preguntas como: ¿Por qué se da el estrés en el centro laboral?, respecto a esto, la OMS señala que, el estrés se origina por las exigencias y presiones que enfrenta el individuo en el trabajo o en su diario vivir, teniendo total conocimiento del mismo, lo cual le dificulta el cumplimiento de sus deberes (2).

En un artículo sobre el estrés en el 2023, los autores recomiendan que, para reducir el estrés en las personas, sobre todo en los trabajadores y particularmente en los de enfermería. Destacan que la comunicación efectiva permite a los estudiantes expresar sus preocupaciones y necesidades de manera clara, lo cual es vital en entornos clínicos donde la precisión y la claridad son esenciales. La empatía, otra habilidad crucial, ayuda a los estudiantes a entender y conectar con las experiencias de sus pacientes y colegas, lo que puede aliviar tensiones y fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo. La gestión del tiempo es igualmente importante, ya que permite a los estudiantes organizar sus tareas y prioridades de manera eficiente, reduciendo así la sensación de sobrecarga y el estrés asociado. En conjunto, estas habilidades no solo mejoran el bienestar de los estudiantes, sino que también potencian su

desempeño académico y profesional al prepararlos mejor para enfrentar los desafíos de su formación y futura práctica clínica (3).

Por otro lado, según la organización mundial de la salud, el año 2019, menciona que, en la unidad de cuidados intensivos de los hospitales, se halló que, aproximadamente el 28% de los trabajadores de la salud en las UCI experimentan niveles de estrés moderado a alto. Este porcentaje varía independientemente de la carga laboral, pero indica una tendencia preocupante de estrés significativo entre estos profesionales. La pandemia de COVID-19 exacerbó estos factores estresantes, incrementando la carga de trabajo y las demandas emocionales sobre el personal sanitario. Un estudio realizado en 2024 reveló que el 77,10% del personal de UCI no presentó síntomas de ansiedad, lo que sugiere que un porcentaje significativo del personal logró mantener su salud mental a pesar de las circunstancias adversas, aunque un porcentaje considerable aún enfrentaba desafíos importantes en términos de salud mental (4).

En el estudio sobre el estrés laboral en España en el año 2023, los autores destacan que el estrés puede surgir como resultado de la interacción entre el individuo y el ambiente de trabajo, así como de la percepción individual de factores amenazantes dentro del entorno laboral. Este estrés puede llevar a los trabajadores a utilizar medios disuasorios como el alcohol u otros inhibidores como una forma de afrontar o mitigar sus efectos negativos. El estudio también subraya la importancia de considerar el clima laboral, ya que un ambiente de trabajo negativo puede intensificar la percepción de estrés y, en consecuencia, aumentar la propensión a sufrir algún accidente, sea este laboral o que afecte la salud mental del trabajador (5).

De igual manera, en un estudio en China, en el año 2020, se habla sobre el estrés postraumático en el área de enfermería, el cual deriva de los sucesos ocasionados por la aparición de pandemias y la constante muerte de pacientes. El estudio trata sobre la experiencia psicológica de los cuidadores de pacientes, revela que estos cuidadores experimentaron niveles significativos de estrés postraumático (TEPT). Los cuidadores informaron sobre síntomas comunes de

TEPT, como recuerdos intrusivos y perturbadores de sus experiencias, pesadillas y flashbacks relacionados con el cuidado de pacientes gravemente enfermos. También enfrentaron dificultades emocionales intensas, incluyendo ansiedad, tristeza y desesperanza. La investigación destaca que la incertidumbre y el miedo al contagio, la presión de brindar atención bajo condiciones extremas y la sobrecarga emocional contribuyeron a la aparición del TEPT. El estudio subraya la importancia de proporcionar apoyo psicológico y recursos adecuados a los cuidadores para mitigar los efectos del estrés postraumático. Las intervenciones sugeridas incluyen la implementación de programas de apoyo emocional, la capacitación en habilidades de afrontamiento y la creación de un ambiente laboral más seguro y comprensivo para estos profesionales de la salud (6).

Un estudio en el año 2021 en México, indica que, los factores estresantes en las UCI incluyen la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos, las altas expectativas de desempeño, y la exposición constante a situaciones de vida o muerte. Un estudio en México encontró que el 60% de los enfermeros en UCI reportaron sentirse abrumados por la carga de trabajo, y el 40% mencionó la falta de apoyo emocional y profesional como un factor clave de estrés. En un hospital universitario en Europa, un análisis detallado mostró que el 65% del personal de enfermería reportó niveles elevados de estrés laboral, y el 45% de ellos presentaron síntomas de agotamiento físico y mental (7).

La OMS y la OPS en el 2021, han destacado la prevalencia del estrés entre los profesionales de enfermería en Latino América. Aproximadamente el 50% de la población de América latina trabaja, siendo los profesionales de la salud un grupo significativo dentro de esta fuerza laboral. Estudios recientes indican que un alto porcentaje del personal de enfermería experimenta estrés laboral, lo que afecta su salud mental y su desempeño. Por ejemplo, se ha observado que el 44,6% del personal de enfermería presenta niveles intermedios de estrés y un 89,3% tiene un bajo nivel de estrés severo, lo que sugiere una carga considerable de estrés moderado que puede impactar negativamente en su salud y bienestar (8).

La incidencia del estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería en las UCI en América Latina es significativa y tiene múltiples implicaciones tanto para los profesionales de salud como para los pacientes. El estrés laboral en estas unidades se debe a factores como la alta demanda de trabajo, la responsabilidad de manejar casos críticos, y la falta de recursos adecuados. En un estudio realizado en Ecuador, en el 2023, se encontró que el 67.5% del personal de enfermería en las UCI experimenta niveles altos de estrés laboral, lo cual impacta negativamente en su desempeño y bienestar. Este estudio destaca que las enfermeras de UCI tienen una de las experiencias más elevadas de estrés debido a las exigencias físicas y emocionales de su labor (9).

Los factores estresantes principales incluyen la carga de trabajo excesiva, que a menudo resulta en turnos prolongados y una alta demanda física y mental. Además, la presión emocional de manejar pacientes en estado crítico genera un impacto considerable en el bienestar psicológico del personal. Las enfermeras frecuentemente deben lidiar con situaciones de vida o muerte, lo que aumenta su estrés emocional. La falta de apoyo institucional adecuado también contribuye significativamente; muchas veces, las enfermeras no reciben el respaldo necesario en términos de recursos, personal adicional o apoyo psicológico. En Ecuador, en el 2020, un estudio señala que la pandemia de COVID-19 ha exacerbado significativamente los niveles de estrés laboral en el personal de enfermería, especialmente en las unidades de cuidados intensivos (UCI). Este aumento se debe a la carga de trabajo intensificada, la incertidumbre sobre el virus y el temor constante al contagio. Identificaron varios factores que contribuyen al estrés, incluyendo la escasez de equipos de protección personal, la presión de proporcionar cuidados de alta calidad bajo condiciones extremas y el aislamiento de familiares y amigos debido a las largas horas de trabajo y las estrictas medidas de control de infecciones (10).

En Argentina, en el 2024, diversos estudios han analizado el impacto del estrés en la labor de enfermería, especialmente en las UCI. Un estudio reciente reveló que el 77.3% de las enfermeras reportaron altos niveles de estrés laboral, señalando que las áreas hospitalarias, particularmente las UCI, son las que generan mayor estrés (11). Los principales factores incidentes incluyen la carga

de trabajo excesiva, la presión emocional de tratar con pacientes críticos, y la falta de apoyo institucional adecuado. Otro estudio en el 2019 estuvo enfocado en la prevalencia del síndrome de burnout, se encontró que un porcentaje significativo de enfermeras de cuidados intensivos experimenta este síndrome, lo que afecta tanto su salud mental como la calidad de la atención que proporcionan (12). Además, la demanda psicológica y la fatiga fueron identificadas como factores psicosociales predominantes que contribuyen al estrés laboral en este colectivo

En el Perú, en el 2023, la situación del estrés en la labor de enfermería refleja tendencias similares a las observadas a nivel global. Un estudio realizado en el contexto de la pandemia de COVID-19 reveló que el 84,5% de los profesionales de enfermería presentaban una actitud poco favorable debido a los altos niveles de estrés experimentados durante este periodo crítico. Este mismo estudio destacó que factores como el agotamiento, el insomnio, la sobrecarga y la insatisfacción laboral son los principales estresores que afectan a estos profesionales. Otro estudio mostró que el 58,2% de los profesionales de enfermería en Cusco sufrían de un nivel moderado de estrés, mientras que el 5,1% experimentaban niveles de estrés severo, evidenciando la necesidad de intervenciones para gestionar y reducir el estrés en este grupo laboral crucial (13).

El estrés laboral es un factor determinante en el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional del Cusco. Según un estudio realizado en 2022, se encontró que un 85% de los enfermeros experimentan niveles altos de estrés laboral, lo cual impacta negativamente en su desempeño diario. Los principales factores identificados incluyen la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos adecuados y el entorno de alta presión que caracteriza al servicio de emergencias (14).

Así mismo, en Cusco, en el 2020, se habla sobre el efecto del estrés laboral en el desempeño del personal de enfermería en el mismo hospital reveló que el 60% de los encuestados manifestaron que el estrés afectaba su capacidad para tomar decisiones efectivas y proporcionar atención de calidad a los pacientes. Este

estrés también se correlacionó con un aumento en los errores médicos y la insatisfacción laboral, lo que subraya la necesidad de intervenciones específicas para mitigar estos efectos negativos (15).

La manifestación del problema del estrés se puede apreciar en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional del Cusco, en el 2023, donde se puede observar situaciones como: arranques de ira y mal humor; escenarios tensionantes de ansiedad y expresiones de desasosiego; todo esto resulta en la reducción del desempeño; frustración por no efectuar las actividades de una forma correcta, así mismo, se evidenciaron circunstancias que elevaban el estrés del personal como: olvidar donde ponen los medicamentos, materiales y otros. Frente a situaciones como esta se desarrolla un estudio que permita hallar la relación entre el estrés y el desempeño del personal de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Regional del Cusco (16).

De esta forma se aborda de manera integral la problemática del estrés, especialmente en el ámbito de la enfermería, el estrés es un estado de preocupación o tensión mental provocado por situaciones difíciles y se manifiesta a través de síntomas físicos y mentales. En el entorno de la enfermería, el estrés laboral es particularmente preocupante debido a las exigencias y responsabilidades inherentes al trabajo, como la sobrecarga de tareas, la exposición a situaciones traumáticas y la falta de recursos, lo que puede afectar tanto la salud física como mental de los profesionales. Este estrés no solo perjudica a los enfermeros, sino también a la calidad del cuidado que brindan a los pacientes. Diversos estudios subrayan la interacción entre el individuo y el ambiente de trabajo como una fuente de estrés, destacando la importancia de un clima laboral favorable y el apoyo psicológico para mitigar los efectos negativos.

El estrés laboral es una respuesta orgánica del organismo a un estímulo percibido como amenazante. Se produce cuando las personas sienten que no tienen el control necesario para hacer frente a una situación. El estrés laboral puede impactar negativamente en la salud, el rendimiento y el bienestar de los individuos. Por su parte, el American Psychological Association, en el 2010,

refirió que el Estrés es una respuesta natural del organismo a una amenaza o un desafío. Sin embargo, el estrés crónico puede presentar sintomatología desfavorable en la salud física y mental (17).

Así mismo, el National Institute of Mental Health señala que el estrés es una sensación o emoción que ocurre cuando el cuerpo cree que está bajo amenaza. El estrés puede ser causado por eventos agudos, como un accidente, o eventos crónicos, como un trabajo estresante. De lo mencionado se entiende que el estrés genera reacciones en el cuerpo humano, los cuales derivan de situaciones como la amenaza o los desafíos, igualmente, el estrés puede ser causado por eventos agudos, como un accidente, eventos crónicos, o problemas provenientes de la actividad laboral y la presión en el centro de trabajo (18).

El estrés es una respuesta fisiológica natural que ocurre cuando el cuerpo percibe una amenaza, lo que desencadena reacciones que preparan al individuo para enfrentar o huir de la situación. Esta respuesta, aunque beneficiosa en situaciones agudas, como un accidente, puede volverse perjudicial cuando es crónica, como en el caso del estrés laboral. El estrés crónico puede resultar en problemas de salud física y mental, incluyendo trastornos de ansiedad, depresión y enfermedades cardiovasculares, afectando tanto el bienestar personal como el rendimiento laboral. La gestión efectiva del estrés es crucial para mantener una buena salud y un alto rendimiento en el trabajo, siendo importante identificar y abordar las causas subyacentes (19).

Es así como se considera que el estrés es una condición fisiológica que se produce cuando el cuerpo se ve sometido a una situación de tensión o de demanda excesiva. Son diversos los factores que causan el estrés, tales como el trabajo, el dinero, las relaciones, la familia, o la salud. Además, las principales causas que conllevan al estrés en el personal de salud son: el exceso de tareas en el centro laboral, la falta de tiempo, el estar en constante roce con el sufrimiento y la muerte, falta de identificación con la institución, falta de intercomunicación con el usuario y su familia. Por la cual es evidente que el personal de enfermería está expuesta a diversos estresores en su centro de labor propios a su profesión (20).

Por su parte, algunos autores, en el año 2016, abordan el estrés en el ámbito de los profesionales de la salud, destacando que su incidencia es crítica, ya que no solo afecta al profesional, sino también al paciente. Los autores identifican diversas fuentes de estrés laboral, como la carga de trabajo, las relaciones interpersonales y el ambiente psicosocial, enfatizando que estas condiciones pueden deteriorar tanto la salud física como mental de los trabajadores de la salud. También señalan que el estrés no gestionado puede conducir a problemas como el burnout, lo que repercute en la calidad de la atención brindada a los pacientes. La investigación resalta la necesidad de implementar estrategias efectivas de manejo del estrés para mejorar el bienestar del personal sanitario y la atención al paciente (21).

Otro autor, en el año 2020 afirma que el estrés se divide en dos; Eutrés es ese Estrés que permite al individuo interactuar con el estresor, pero manteniendo la mente abierta y creativa, preparando el cuerpo y la mente para funcionar de manera óptima, experimentar alegría, felicidad, salud, equilibrio, experiencias gozosas y satisfactorias. Este se determina con la motivación y la creatividad, lo que los conserva vivos y los mantiene laborando. En este período, el individuo desarrolla y manifiesta ciertas aptitudes y, a través de las imaginaciones y las iniciativas únicas y originales, enfrenta y resuelve las dificultades que ocurren en ese instante particular (22).

Selye, en el 2018 asume que, mediante la aparición del eutres, es fundamental en la salud del trabajador ya que aporta beneficios cuando está presente, y promueve un alto nivel de conocimiento cognitiva y conductualmente muy superior al del individuo. falta de nivel de estrés A veces se trata de "estrés que se busca desesperadamente y se utiliza como ayuda para el desarrollo personal y profesional". Por lo tanto, el eutres es esencial en el desarrollo y funcionamiento de cada uno. Es imposible imaginar la vida sin ser estimulada externamente, pues es la muerte la falta de eutres. Selye dice que "la libertad total del estrés es la muerte"(23).

Un estudio, en el año 2018, define el estrés como un comportamiento que tiene raíces genéticas y que actúa como una respuesta defensiva o adaptativa frente

a amenazas. Según ellos, esta respuesta involucra una activación neuroendocrina específica que permite al organismo lidiar con situaciones estresantes. Este enfoque destaca la naturaleza biológica del estrés y su función en la supervivencia, al permitir que los individuos respondan adecuadamente a los peligros percibidos. El estudio también enfatiza la importancia de comprender los mecanismos subyacentes al estrés para desarrollar estrategias efectivas de manejo (24).

Sin embargo, otra investigación, en el año 1992, plantea que el estrés requiere un proceso de adaptación tanto física como mental. Esta adaptación es esencial para manejar las demandas impuestas por los estresores. La perspectiva de Fontana sugiere que el estrés no es solo una reacción automática, sino un fenómeno que exige cambios en la forma en que una persona interactúa con su entorno. La capacidad de adaptación puede influir en la manera en que se experimenta y se maneja el estrés, lo que implica que las estrategias de afrontamiento son cruciales para la salud mental y física (25).

El estrés como un proceso continuo que se manifiesta como una experiencia desagradable. Este estado no es momentáneo, sino que se caracteriza por una duración que puede ser prolongada, afectando tanto el bienestar psíquico como físico del individuo. Según el autor, el estrés se origina de interacciones cambiantes con el entorno y se ve exacerbado por demandas externas o internas que son percibidas como amenazantes. La imposibilidad de controlar estas exigencias contribuye a una sensación de impotencia, lo que puede intensificar las perturbaciones asociadas al estrés (26).

Otros autores, en el año 2014, definen el estrés como una respuesta a estímulos físicos y sociales que afectan la capacidad de una persona para gestionar su tiempo de manera efectiva. Este fenómeno se manifiesta cuando las exigencias externas, como las demandas laborales o las interacciones sociales, superan los recursos personales disponibles para hacer frente a ellas. Este desajuste puede generar sentimientos de sobrecarga y ansiedad, ya que la persona no solo se siente presionada por el tiempo, sino que también percibe una falta de herramientas adecuadas para cumplir con las expectativas (27).

En otro estudio, en el año 2005 indica que, los cambios fisiológicos en el cuerpo, expuestos a los peligros ambientales están asociados con la activación de varias glándulas, particularmente el hipotálamo y la hipófisis, ubicadas en la parte inferior del cerebro, y las glándulas suprarrenales, ubicadas en la parte posterior del riñón. En la cavidad peritoneal, cuando el cerebro detecta riesgos y amenazas, estimula el hipotálamo, que produce "factores liberadores", que son sustancias que actúan como mensajeros para ciertas regiones del cuerpo. Una de estas sustancias es una hormona (hormona corticotrófica) que viaja a través de la sangre como mensajero fisiológico a la corteza suprarrenal, provocando la producción de cortisona u otras hormonas llamadas corticosteroides. Por otro lado, otro mensaje pasa por el trayecto nervioso, abarca toda la ruta iniciando en el hipotálamo y finalizando en la médula suprarrenal, que impulsa la aparición de adrenalina. Lo cual responde con reacciones orgánicas en todo el cuerpo (28).

Así mismo, un estudio del 2005 afirmó que cuando "los individuos están expuestos a factores físicos, químicos, biológicos o sociales nocivos durante un tiempo prolongado, el organismo continuará adaptándose gradualmente a los requisitos anteriores, pero su capacidad de afrontamiento puede verse reducida". al agotamiento En esta etapa, la homeostasis suele darse entre los ambientes interno y externo del individuo (29).

Por otro lado, un autor, en el año 2004, lo denominó "el declive paulatino del organismo ante un evento estresante de larga duración, que conduce a un deterioro grave con una pérdida importante de capacidades fisiológicas, dando como resultado una fase de agotamiento y el sujeto suele sucumbir". a las demandas debido a su capacidad de adaptación e interacción con el entorno se minimiza. El estrés también puede causar diversas alteraciones en los procesos cognitivos superiores (atención, percepción, memoria, toma de decisiones, juicio) y perjudicar el desempeño académico o laboral (30).

Algunos autores, en el año 2017. Argumentan que el estrés laboral es un conjunto dañino de respuestas físicas y emocionales que ocurren cuando las características del trabajo no coinciden con las habilidades, recursos y necesidades de un empleado. Es el producto de la interacción entre el entorno

físico, el entorno biológico del individuo, el contenido y la organización del trabajo, así como los factores psicosociales dentro y fuera del trabajo. También argumenta que el estrés a largo plazo, repetido y prolongado conduce al deterioro de la salud, hay un aumento de los síntomas, la fatiga y los trastornos cardiovasculares y psiquiátricos, la depresión y el agotamiento. Sobre todo, teniendo en cuenta que el 50% de los trabajadores de los países industrializados consideran que su trabajo es mentalmente exigente (31).

Por otro lado, la Organización Panamericana de la Salud, en el año 2016, afirma que el estrés en el trabajo es común en la sociedad actual. Hoy, con el progreso industrial, la globalización, el desarrollo tecnológico y la comunicación virtual, el mundo del trabajo presenta desafíos y condiciones que a menudo empujan la habilidad y la destreza hasta sus límites. Lo que resulta como estrés y conduce a problemas físicos, sociales y mentales, que incluyen deterioro de la salud, reducción de la productividad e impacto en los círculos familiares y sociales (32).

Asimismo, la OMS refiere al estrés laboral, cuando los individuos pueden reaccionar ante demandas y presiones laborales que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades, poniendo a prueba su capacidad para enfrentar la situación. Aunque el estrés ocurre en una variedad de contextos laborales, frecuentemente se exalta cuando los empleados sienten la falta de soporte suficiente de las jefaturas y compañeros, sobre todo en ocasiones donde se pierde el control del trabajo. Esto se entiende como presiones laborales o exigencias (33).

Igualmente, la Organización Internacional del Trabajo en el año 2016 establece al estrés como respuestas físicas y emocionales a los daños causados por las necesidades percibidas, una inestabilidad entre los capitales de un individuo y la capacidad percibida para satisfacer esas necesidades. El estrés concerniente a las labores de cada organización es definido por la OIT, el esbozo del trabajo y las condiciones de trabajo ocurre en situaciones donde las demandas laborales no coinciden o sobrepasan las habilidades, los capitales o las necesidades de un empleado (34).

De acuerdo con un estudio del año 2008, el autor indica que la principal fortaleza de los profesionales de enfermería es la prestación de ayuda y cuidado, lo que genera un alto sentido de responsabilidad en las relaciones, especialmente frente a las demandas sociales, lo que predispone a estos profesionales a ser más vulnerables al estrés laboral. También creían que "la carga de trabajo a la que están expuestas las enfermeras es evidente en sus dominios físico, psicológico, conductual y profesional. Les afecta a ellos mismos y a los demás, y esta profesión de ayuda y cuidado es para ellos"(35).

La OPS/OMS en el 2015, estableció que la enfermería es una profesión holística e independiente que brinda atención a individuos, familias y comunidades con un enfoque en la atención primaria, secundaria y terciaria. Esto significa que trabaja para la promoción y prevención de la salud, para llevar a cabo procesos de tratamiento de enfermedades y para apoyar la recuperación y reinserción social de los pacientes. De igual forma, la OPS en el mismo año planteó que, para lograr una buena salud, el 60% del equipo debe estar compuesto por personal de enfermería, que es más que el número de médicos y otros profesionales de la salud necesarios para atender a los pacientes. Además, se encontró que, de los 20 millones de enfermeras a nivel mundial, más de 5 millones están en América. Se estima que se necesitan al menos 23 trabajadores de la salud para brindar servicios básicos de salud a una población de al menos 10.000 habitantes. Desafortunadamente, estadísticamente seis estados mantienen el récord de al menos 10 enfermeras (nosotros) por 10 mil pobladores, de lo cual se entiende que el estrés para el personal de enfermería está aumentando debido a la sobrecarga de trabajo y al personal insuficiente para satisfacer las necesidades de los pacientes (36).

Por su parte, el Congreso de la República del Perú en el año 2002, propuso la Ley No. 27669 sobre el trabajo de las enfermeras, que describe las áreas en las que el personal de enfermería está obligado a desempeñarse. El Capítulo 1(3) se refiere a las enfermeras (o) que deben asegurar el bienestar biopsicosocial de quienes están bajo su cuidado a través del desarrollo, la enseñanza, la administración y la investigación de enfermería. Aunque el Capítulo 3, Subcapítulo 9, establece que las enfermeras (o) tienen derecho a un ambiente

de trabajo saludable que proteja su integridad física, mental y personal, varias agencias reconocen la falta de herramientas para evaluar los climas internos y reducir el estrés (37).

Otros autores, en el año 2013, hablan acerca del estrés laboral en el profesional de Enfermería. Indican que, cuando se experimenta mucho estrés por sobrecarga de trabajo, malas relaciones con los pacientes, problemas con familiares, contacto directo con enfermedades, falta de independencia en la toma de decisiones, etc. Por eso, el estrés puede afectar su salud integral en las áreas física, psíquica y social, así como los resultados laborales, y menciona que los propios profesionales tienen una responsabilidad inevitable de salir de la situación, buscar consejo, tomar decisiones que se tornan difíciles y los cambios importantes, que a veces implican un proceso de sanación, requieren esfuerzo y persistencia individual, porque el daño no es solo para el individuo, sino también amenaza colectivamente a la compañía y a la organización(38).

Así mismo, se evidencian factores estresantes para el profesional de enfermería, los mismos que pueden expresarse a través de situaciones o metas que el mismo personal no cumple.

Por su parte, un estudio del año 2013 sostiene que la visibilidad social y política de los profesionales de enfermería se manifiesta en mejores condiciones de trabajo, oportunidades y remuneración en los sindicatos. La calidad en enfermería, el logro histórico y el estímulo del trabajo de desarrollo profesional exigen que todos los profesionales tengan suficiente experiencia y madurez para tomar decisiones difíciles, muchas veces con implicancias éticas y honestas, teniendo como objetivo la mejora del desempeño laboral y reducir el nivel de estrés, el cual afecta a las enfermeras. También mencionaron que los profesionales tienen la responsabilidad de comprender los valores, necesidades y expectativas de la sociedad para brindar una atención profesional de la mejor calidad y que su papel principal es estar cerca de las personas que pueden resaltar e influir directamente en el bienestar y la mejora de su salud. De esta manera, se mejorará significativamente la visibilidad de las enfermeras de atención al paciente (38).

El autor menciona que “La enfermería es una profesión que acepta el sufrimiento de los pacientes y el alivio del dolor en su actividad, brinda una relación de ayuda, es un momento único de la convivencia humana y es una herramienta fundamental para el desarrollo de la enfermería, como es una directriz para el seguimiento y organización de los cuidados prestados, lo que significa que la enfermería desarrolla su práctica en forma aislada y en respuesta a la necesidad” (39).

Según un estudio del año 2015, el autor cree que “la satisfacción laboral tiene un gran impacto en la conservación del empleo, las motivaciones y la producción de cada individuo, empero, el grado de satisfacción entre los trabajadores del cuidado disminuye alrededor del mundo. Los responsables importantes de falta de satisfacción de las enfermeras fueron la escasez de trabajadores, el alto estrés de enfermería, el bajo reconocimiento profesional y los conflictos entre colegas. También argumenta que actualmente existe un aumento en el estrés de las enfermeras hospitalarias debido a la mala organización del trabajo, cambios de funciones y conflictos de comunicación entre colegas. La falta de estas habilidades se suma a los desafíos durante la jornada laboral para los profesionales que trabajan en los hospitales a diario. La comunicación de las enfermeras con sus colegas, así como las buenas interacciones interpersonales y sociales, se consideran esenciales para disfrutar del trabajo (40).

Por su parte, en un estudio del año 2013; los autores Definieron que, “La incertidumbre provoca ansiedad porque conduce al bajo afrontamiento y adaptabilidad en el individuo. Su propósito es promover la difusión de los modelos de atención de enfermería y brindar elementos para la reflexión crítica, objetivos actuales: enfocarse en la teoría de la conceptualización. La terminología demostrada en la literatura y el análisis de la práctica acercan el conocimiento de enfermería a las fuentes teóricas de la práctica para que puedan desarrollarse en una relación ética, teórica y filosófica donde la enfermería enfatiza la totalidad de las personas (41).

En cuanto al desempeño laboral. Para comprender el desempeño laboral en enfermería, diversos autores han propuesto teorías que exploran desde los

factores motivacionales hasta el impacto del entorno laboral en la eficacia de los profesionales de enfermería. Según el autor, La teoría de los dos factores postula que los factores motivacionales (como el reconocimiento y el crecimiento personal) influyen significativamente en el desempeño laboral, mientras que los factores higiénicos (condiciones de trabajo, salario) solo previenen la insatisfacción, pero no generan motivación intrínseca. Este enfoque destaca la importancia de crear ambientes de trabajo que promuevan tanto la satisfacción como la motivación duradera (42).

El desempeño laboral en enfermería es la capacidad de un enfermero para realizar su trabajo de forma eficiente y efectiva. Enfermería es una profesión de alta demanda y, por lo tanto, los enfermeros deben estar capacitados para manejar una variedad de situaciones y pacientes. Los enfermeros deben ser capaces de trabajar eficientemente en un ritmo acelerado, y también deben ser capaces de lidiar con el estrés y la presión. Los enfermeros deben tener una fuerte ética de trabajo y ser capaces de tomar decisiones críticas en situaciones de emergencia. Álvarez sugiere que el desempeño está estrechamente ligado a la capacidad de los líderes para proporcionar un apoyo adecuado y un liderazgo efectivo. El liderazgo que fomenta un clima de confianza y colaboración puede mejorar significativamente la productividad y el bienestar del personal de enfermería, lo cual repercute directamente en su desempeño clínico y en la satisfacción del paciente (43).

La importancia de una buena evaluación de desempeño laboral es que a través de ella se puede mejorar los resultados del trabajo, la calidad del mismo trabajo, el resultado de la empresa, la calidad de los trabajadores, la motivación al personal, la capacitación del personal, la evaluación de la calidad del trabajo, el mejor funcionamiento de la organización, la mejor calidad de vida de los recursos humanos y las mejores condiciones laborales. El alcance de esta revisión de literatura es que sirva de guía para estudiantes de enfermería para que sepan identificar los conceptos básicos que son posibles de relacionar con el desempeño y que sepan identificar las maneras de optimizar el desempeño de una enfermera y las formas necesarias para evaluar el desempeño de una enfermera (44).

El desempeño laboral en enfermería constituye un aspecto muy relevante en la carrera de enfermería, ya que a través del desempeño laboral se puede evaluar la calidad de trabajo, la calidad del personal, la realidad de la calidad de vida de los recursos humanos y mejores condiciones de trabajo. La evaluación de desempeño laboral es una evaluación que se realiza a los colaboradores para verificar si cumplen con los objetivos planteados por las entidades de salud, con el fin de poder identificar las acciones que se deben de aplicar para mejorar, corregir y enfocar con el fin de optimizar el desempeño del personal de enfermería. Según Chiavenato, I; "La evaluación del desempeño es un proceso dinámico porque una organización evalúa continuamente a los empleados, formal o informalmente" (45).

Las ventajas de la evaluación del desempeño, según los autores, en el año 2008, proponen mejorar el desempeño a través de la retroalimentación y ayudar a los evaluadores a decidir sobre aumentos, promociones, transferencias y salidas en función del mérito. También permiten implementar mejoras de capacitación y desarrollo, planificación y desarrollo, y observar el croquis del trabajo, ya que el desempeño laboral deficiente puede revelar deficiencias en los conceptos del trabajo. Además, puede interrumpir elementos exteriores como dificultades con los familiares, problemas de salud y económicos; si estos componentes aparecen en la valoración, es posible que Recursos Humanos necesite intervenir (46):

Chiavenato, en el año 2007, afirma que un programa de evaluación del desempeño bien planificado, organizado, coordinado y diseñado beneficia a toda la organización en el corto, mediano y largo plazo. Para las jefaturas, permite explorar la conducta y el desempeño de los trabajadores utilizando elementos de estimación sistemática que neutralizan la subjetividad, proporcionando medidas para elevar los estándares de desempeño. Además, permite comunicar a los empleados la objetividad de las evaluaciones de desempeño, proporcionando comprensión sobre su desempeño actual (47).

El autor también establece que "según la política de personal adoptada por la organización, la responsabilidad de la evaluación del desempeño será asignada

a un gerente, a un trabajador, a un empleado con su supervisor, a un grupo de trabajo o a una persona del área de recursos". En la totalidad de las empresas, los gerentes son las personas responsables del desempeño y la evaluación de los trabajadores. En él, los gerentes realizan revisiones de desempeño basadas en las recomendaciones de RRHH, que determinan los criterios para tales revisiones. En organizaciones más democráticas, consideran al empleado como el propio responsable de sus desempeños y de las evaluaciones. En estas empresas se utilizan las autoevaluaciones del desempeño, en la que uno mismo se evalúa el desempeño de cada cargo, la eficiencia y utilidad del desempeño, poseyendo total conocimiento de los indicadores entregados por el gerente. Las organizaciones actualmente practican esquemas de evaluación de desempeño dinámicos y progresivos; lo hace más democrático, participativo, inclusivo y motivador (48).

Así mismo, en un estudio del año 1998, los autores establecen que uno de los objetivos de la evaluación del desempeño es proporcionar una descripción confiable y precisa de cómo los empleados realizan y cumplen sus tareas, y para lograr este objetivo, los planes de evaluación del desempeño deben ser apropiados para el puesto, pragmáticos y confiables. Los empleados no solo deben comprender los cambios, sino también por qué y cómo implementarlos, brindar retroalimentación adecuada y reducir los desacuerdos sobre su labor y sus responsabilidades, así como su productividad realizada en la empresa. Dicha prueba es una herramienta, un arma para optimizar el desempeño de los empleados de la empresa (49).

El objetivo principal de este tipo de examen es la adaptación del sujeto al cargo. Ya que durante el test se sabe si el empleado cumple con lo que se requiere para el puesto en el que será asignado, y en caso de no cumplir con estos requisitos, se brinda información con el fin de superarse y adaptarse ágilmente al lugar. Es de suma importancia conocer habilidades y cualidades de los empleado, porque, tras la finalización de la formación se sabrá qué perfil se debe asignar para obtener el máximo beneficio de la formación para la empresa.

Ascensos e incentivos cuando algunas empresas son promovidas, los empleados que no lo son se meten en problemas porque no saben por qué los están promoviendo. Es importante que todos los empleados conozcan los resultados y les digan quién es el mejor trabajador y se reconocerá su eficiencia. Auto-perfeccionamiento del empleado. Debe informar al empleado, qué se espera del empleado y cuáles son sus deficiencias para que pueda guiarlo hacia el progreso. Promover estándares de desempeño organizacional. Sensibilizar a los empleados sobre los estándares de la empresa para que se adapten a ellos. Mejorar la retroalimentación para la mejora continua.

En los antecedentes de la investigación se tiene a Ruiz D y Colaboradores (50), en México, en el 2023, en su artículo sobre un caso de estudio sobre el Estrés y la relación que presenta con el desempeño laboral. El objetivo fue determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral. Métodos: Estudio cuantitativo, deductivo, con diseño no experimental, transversal, alcance correlacional. La población estuvo conformada por 130 colaboradores y la muestra se conformó por 98 personas- los instrumentos utilizados fueron, para la variable estrés, el cuestionario de Choquejahuá del 2016, que se conformó por 4 dimensiones que incluyen la productividad, la capacitación, la situación laboral y familiar. Para la variable desempeño laboral se utilizó el cuestionario de Rocca del 2008, compuesto por 4 dimensiones, política de personal, relaciones interpersonales, características del trabajo, condiciones personales. Los resultados evidenciaron que, el 49.8% de los participantes maneja inadecuadamente el estrés, 9.3% casi siempre, 13% a veces, 1.8% casi nunca, y 26.1% nunca lo maneja bien. Esto afecta el desempeño laboral, donde 68.6% tiene un desempeño bajo y 31.4% no alcanza niveles aceptables. El ANOVA revela un valor-F de 0.001 y p-valor de 0.970, indicando una relación significativa entre estrés y desempeño laboral. El modelo matemático muestra que un incremento en el estrés afecta negativamente el desempeño laboral, respaldando la hipótesis alternativa y confirmando la influencia del estrés en el desempeño laboral.

Rodríguez, A. y Colaboradores (51). En Ecuador, en el año 2023. En su tesis sobre el síndrome de Burnout como factor asociado al estrés laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en la pandemia COVID-19.

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el estrés laboral en el personal de enfermería de la UCI por la pandemia COVID-19. Método: se realizó una investigación cualitativa, se realizó un método de análisis documental y la revisión de artículos de bases de datos como PubMed, Lilacs, Dialnet, Scielo, fue de tipo descriptivo. Conclusiones: El estudio destaca que la salud mental del personal de enfermería está gravemente afectada, especialmente debido a las malas condiciones laborales y la falta de recursos. La pandemia incrementó las tasas de burnout y evidenció los numerosos factores de riesgo sin una respuesta adecuada. Este síndrome provoca ineficiencia laboral, abuso de sustancias, ausentismo y altas tasas de suicidios. Se recomienda implementar intervenciones tempranas y oportunas, enfocadas en manejar los factores estresantes, mejorar la resiliencia y la inteligencia emocional del personal. Además, es crucial asegurar un entorno laboral seguro y brindar apoyo constante por parte de los servicios y supervisores.

Shu-Yen y Colaboradores(52), en China, en el año 2022, en Taiwan, en su estudio: “Estrés percibido y comportamiento de afrontamiento de enfermeras que atienden a pacientes críticos con brote de COVID-19 en Taiwán: un estudio de métodos mixtos”. El objetivo del estudio fue la exploración del estrés percibido y los comportamientos de las enfermeras al afrontar la atención de los pacientes críticos con COVID-19; métodos: Se realizó un estudio mixto, el cual se realizó a 85 enfermeras, donde se utilizó la escala de estrés percibido de Cohen, PSS-14 y un inventario de orientación de afrontamiento a los problemas que se experimentan, B-COPE, adicional a esto se realizó entrevistas cualitativas a los participantes del estudio. Los resultados más relevantes obtenidos fueron que se detectó un estrés de nivel grado medio en el personal participante del estudio, con una puntuación de 25.4, así como el 85.9% de la población se percibió con estrés moderado. De lo mencionado se concluyó que a mayor tiempo de trabajo y mayor experiencia se logra reducir el estrés percibido del personal de la UCI COVID-19.

Alvarez, L(53); En el año 2022, en Argentina, en su estudio “Influencia del entorno de práctica de enfermería en el desempeño laboral”. El objetivo del estudio fue el análisis de la relación entre el entorno donde se realiza la práctica

de enfermería y el desempeño laboral; métodos: se realizó un estudio con diseño observacional, retrospectivo, transversal, el cual se realizó a 53 trabajadores de enfermería, en el año 2022, en Argentina, igualmente, se utilizó la escala de enfermería del Nursing Works Index en su versión española de 31 ítems, para el desempeño se utilizó el cuestionario de evaluación de 21 ítems de Díaz, I. y Gaviria, K. utilizado por Chumpitaz en su estudio de investigación. Los resultados más relevantes obtenidos fueron que se halló mayor presencia de personal femenino en la carrera de enfermería, representando el 69.8%, la edad media del grupo laboral fue de 32.2 años, así mismo se halló que el 54.7% lo representaban los enfermeros y el 45.3% eran los Licenciados en enfermería. Se obtuvo una correlación entre las dimensiones del entorno de la práctica de enfermería y la capacidad, el liderazgo y el apoyo, con correlaciones de $Rho = 0.354$ y $p=0.0092$, con lo cual se pudo concluir que el trabajo de enfermería es muy importante, sobre todo en los campos de atención sanitaria y la prestación eficaz de los servicios.

Lauracio, y Colaboradores(54); En el año 2020, en Bolivia, en su estudio "Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud". En donde el objetivo fue la identificación de la presencia del estrés crónico o síndrome de Burnout e identificar el nivel del desempeño laboral del personal de salud de un Centro Médico; se realizó un estudio descriptivo-correlacional, donde se tomó como muestra la totalidad de la población que trabaja en dicho centro de salud. Igualmente se utilizó el test de Malash y un test de autoevaluación del desempeño para la recolección de los datos del estudio. Se obtuvo como resultado que el síndrome de Burnout que el 71.4% del personal que no es profesional y el 57.2% de los profesionales presentan un bajo nivel en la dimensión de agotamiento emocional, por otro lado, en la dimensión despersonalización, el 42.9% del personal profesional muestran un nivel bajo y el 42.8% de los profesionales evidencian un nivel alto en esta variable. Por otro lado, en cuanto a la variable desempeño laboral, se evidenció que en las dimensiones de la calidad técnica y de atención, el 70% del personal profesional son eficientes, por otro lado, el 75% del personal no profesional no se capacitan constantemente, finalmente, se concluyó en este estudio que el personal de

salud presenta síntomas de estrés crónico o también llamado síndrome de Burnout en un nivel medio.

Brito-Ortiz J.F(55); en el año 2018, en México, en su estudio “Estrés percibido y desempeño laboral en enfermeras: un análisis estructural”. El objetivo de este estudio fue la evaluación del nivel del estrés percibido, así como la relación que mantiene con el desempeño laboral; métodos: se realizó un estudio descriptivo, observacional, correlacional y transversal, donde se analizó la validez de la escala de estrés percibido PSS-14 y el cuestionario de calidad de desempeño de enfermería COSCD, igualmente se trabajó con una muestra de 181 enfermeras en Morelos de México. Los resultados más relevantes indicaron que se obtuvo un resultado negativo y significativo entre el estrés y el desempeño laboral, (Beta= -3.05, $p = 0.000$), igualmente, para corroborar resultados se añadió el término al cuadrado del estrés para verificar una relación no lineal entre el desempeño. Con el fin de confirmar la bibliografía de estudio que indicaba una relación en U invertida. Se realizó un análisis entre las variables sociodemográficas y la variable desempeño, de forma lineal. Se concluyó que los niveles de estrés afectan al cuerpo humano solo en grados nocivos, el estudio confirmó que siempre estamos en constante estrés, de otra manera, no estaríamos vivos, igualmente se concluye que un alto o bajo nivel de estrés contribuye y afecta a la motivación en el trabajo y al desempeño laboral.

A nivel nacional se tiene a Bautista A y Colaboradores (56), en el año 2023, en Huancayo, en su tesis Nivel de Estrés y desempeño profesional del personal de enfermería de UCI Del hospital nacional Ramiro Priale. Tuvo como objetivo Determinar la relación entre las variables estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería de UCI. Métodos: Se realizó un estudio aplicativo, de tipo observacional, con enfoque cuantitativo, de corte transversal, con nivel correlacional, con diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 35 profesionales de enfermería, la misma que sería la muestras, se realizó un muestreo no probabilístico, por conveniencia. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios, para la variable estrés se utilizó la escala de enfermería NSS, de 1998, la que está compuesta por 34 ítems, con 3 dimensiones, factor interpersonal, psicológico y físico. Para la variable

desempeño profesional se utilizó el cuestionario de Pina C, del 2004, compuesto por 37 ítems, y 3 dimensiones, Desempeño organizacional, administrativo y asistencial. En esta investigación se determinó una relación negativa significativa entre el nivel de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la UCI del Hospital, con una significancia de -0.391 y $p=0.033$. Se identificaron tres factores de estrés: físico, interpersonal y psicológico. El factor físico (carga de trabajo) fue el más estresante, afectando negativamente el desempeño. Los factores psicológicos no mostraron una relación significativa. El factor social (interrelaciones y falta de apoyo) también produjo estrés medio y desempeño no adecuado. Se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna que dice que existe relación entre el nivel del estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería de UCI.

Machuca y Colaboradores (57). En Trujillo, en el año 2023, en su estudio sobre el Estrés laboral y su relación con el Desempeño de enfermería en la UCI COVID-19 del Hospital ESSALUD. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en la Unidad de cuidados intensivos COVID-19. Método: Se realizó un estudio correlacional, descriptivo, con enfoque cuantitativo, la población estuvo compuesta por 31 enfermeros, la misma que sería la muestras, el muestreo fue no probabilístico, por conveniencia. La técnica fue al encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Para el estrés se utilizó la escala NSS de enfermería y el cuestionario para el desempeño laboral. En los resultados de esta investigación se evidenció que el 19.4% de los enfermeros tuvo un nivel bajo de estrés laboral, el 58.1% tuvo un estrés laboral medio, y el 22.6% presentó un estrés laboral alto. En términos de desempeño laboral, el 16.1% mostró un desempeño laboral malo, el 61.3% un desempeño laboral regular, y el 22.6% tuvo un desempeño laboral bueno. Además, el 3.2% de los enfermeros con alto estrés laboral tuvo un mal desempeño laboral, mientras que el 6.5% con alto estrés laboral tuvo un desempeño laboral bueno. Se concluyó que existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los enfermeros en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID-19. Estos resultados indican que el estrés laboral es un factor crucial que afecta el rendimiento de los profesionales de enfermería. La identificación y gestión adecuada del estrés

podrían mejorar significativamente el desempeño laboral y la calidad del cuidado en las unidades de cuidados intensivos.

Pérez, G (58). En Lambayeque, en el año 2023. En su tesis titulada, Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería del servicio Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua. El objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del servicio de UCI. Método: Estudio con enfoque cuantitativo, correlacional, descriptivo, con diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 20 profesionales que laboran en la UCI del hospital, la misma que conformará la muestra. El muestreo fue no probabilístico, por conveniencia. La técnica fue la encuesta y la herramienta fue el cuestionario. Para la variable estrés se utilizó el inventario de Burnout de Maslach de 1986 de 22 ítems, con dimensiones de despersonalización, realización personal, agotamiento emocional. Para el desempeño se utilizó el cuestionario de Chumpitaz del 2017, con las dimensiones de competencias cognitivas, técnicas, capacidad y sociales. Conclusiones: El estudio encontró que, en general, el nivel de estrés laboral fue bajo, incluyendo agotamiento emocional y despersonalización, mientras que la realización personal fue alta. Las dimensiones de competencias cognitivas, sociales, capacidad y técnicas del desempeño profesional también fueron altas. La relación entre agotamiento emocional y desempeño profesional fue significativamente negativa ($Rho = -0.977$, p -valor de 0.000), al igual que entre despersonalización y desempeño ($Rho = -0.974$, p -valor de 0.000). Por otro lado, la realización personal mostró una relación significativamente positiva con el desempeño ($Rho = 0.984$, $p < 0.05$). En general, el estrés laboral tuvo una relación significativamente negativa con el desempeño profesional ($Rho = -0.657$, $p < 0.05$).

Zamora, Z (59). En Chimbote, en el año 2022. En su estudio sobre el Estrés y el desempeño laboral de enfermería del servicio de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de ESSALUD de Chimbote. Objetivo: tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los enfermeros de UCI. Se realizó un estudio con enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, descriptivo. La población estuvo compuesta por 30 enfermeras, al

cual también fue la muestra. Se realizó un muestreo no probabilístico, por conveniencia. Se usó la técnica de la encuesta y como herramientas los cuestionarios, Para la variable estrés se utilizó el cuestionario de Maslach y para el desempeño laboral se utilizó el cuestionario de Cubas del 2018. Conclusiones: El estudio determinó una fuerte relación negativa ($p=0.000 < 0.05$) entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería. Se encontró que el 63.3% del personal experimenta un alto nivel de estrés laboral debido a la alta carga de trabajo, conflictos interpersonales, problemas de comunicación y cansancio emocional. El desempeño laboral fue bajo en un 43.3%, debido a la falta de calidad en el trabajo, compromiso institucional y trabajo en equipo. Además, se identificó una relación negativa significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño ($p=0.000 < 0.05$), así como entre la despersonalización y el desempeño ($p=0.004 < 0.05$). Sin embargo, la realización personal mostró una relación positiva significativa con el desempeño laboral ($p=0.000 < 0.05$).

Retuerto, F. R y colaboradores (60); En el año 2021, en Lima, en su estudio “Estrés del personal de enfermería durante la pandemia covid-19, en hospitales de lima norte”. El objetivo fue determinar el estrés de las enfermeras a lo largo de la pandemia del COVID-19; métodos: se realizó un estudio con enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, el mismo que se aplicó a 114 profesionales de enfermería de las áreas de emergencia y hospitalización, de la misma forma, el instrumento utilizado fue el NSS, The Nursing Stress Scale. Se obtuvieron como resultados que la mayoría de la población de estudio, el 49.1% se encontraba en un rango de edad de 30 a 39 años, por otra parte, el 76.3% eran del sexo femenino, 45.6% solteros, el 71.1% no trabaja en otro lugar. Por otro lado, el estrés laboral en sus dimensiones como ambiente físico presenta un 48.2% en un nivel medio de estrés, en la dimensión ambiente psicológico, presenta un 57% de estrés en un nivel bajo y en el ambiente social presenta un 92.1% de nivel bajo de estrés. Estos datos obtenidos en esta investigación corresponden a que en la institución de estudio se desarrolló un correcto control y manejo del personal, sobre todo en la etapa de crisis hospitalaria, al estar en ambientes de estrés alto, se realizó el correcto soporte emocional que ayudó a mitigar los efectos nocivos del estrés. Se concluye indicando que los

profesionales de salud tuvieron un nivel de estrés medio a lo largo de la pandemia del COVID-19.

En los antecedentes locales se tiene a Galicia, E (61). En Cusco, en el año 2022, en su investigación sobre el Engagement y el estrés del personal de enfermería de un hospital nacional de Cusco. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la Engagement y el estrés en los profesionales de enfermería. Método: Se realizó un estudio de tipo básico, transversal, con diseño no experimental, descriptivo, correlacional, con enfoque cuantitativo. La población estuvo compuesta por 256 enfermeros del hospital, la muestra se compuso de 154 trabajadores de enfermería, se realizó un muestreo probabilístico. Como técnica se utilizó la encuesta, como instrumento se utilizó los cuestionarios. Para la variable Engagement se utilizó la escala de Engagement Utrech de Schaufeli y Bakker del 2003. Con dimensiones de absorción, dedicación y vigor. Para la variable estrés se utilizó el cuestionario de la OIT para evaluar el estrés laboral de 1989, con dimensiones de respaldo de grupo, tecnología influencia del líder, territorio organizacional, estructura y clima organizacional. Conclusiones, se evidencia en estas que existe una relación significativa y directa entre el engagement y el estrés laboral en el personal de enfermería, con un coeficiente de correlación de Spearman de -0.804, indicando una correlación alta e inversa. El 14.3% del personal presenta un alto nivel de engagement, el 48.7% un nivel medio y el 37.0% un nivel bajo, siendo estos últimos los más vulnerables al estrés laboral. Respecto al estrés laboral, el 18.2% del personal tiene un nivel bajo, el 59.3% un nivel medio y el 30.5% un nivel alto, lo que implica riesgos psicológicos y físicos. Las dimensiones del engagement también mostraron una relación moderada e inversa con el estrés laboral, con valores de correlación de -0.696 para la dimensión vigor, -0.728 para dedicación y -0.676 para absorción, destacando la importancia de mejorar el engagement para reducir el estrés laboral.

El estudio ayuda a entender el valor de la calidad humana, la utilidad del cuidado de la mano de obra humana y las herramientas necesarias para asegurar el correcto funcionamiento de las instituciones de salud. De esta manera, sabemos que el estrés representa la respuesta del organismo frente a una amenaza, real

o percibida. La reacción de estrés se conoce comúnmente como "lucha o huida". Durante una reacción de estrés, el cuerpo libera hormonas para prepararse para huir o luchar. Dichas hormonas elevan la frecuencia cardíaca, la presión arterial, la respiración y el metabolismo. Este también tiende a producir un efecto negativo en el sistema inmunológico, lo cual puede llevar a un mayor riesgo de enfermedades. El estrés crónico también se ha relacionado con problemas de salud mental, como el trastorno de estrés postraumático y la depresión. Por otro lado, el desempeño laboral se entiende como la capacidad del recurso humano para realizar su trabajo de forma eficiente y eficaz. Se trata de la cantidad y calidad de trabajo que una persona puede realizar en un determinado período de tiempo. La teoría del desempeño laboral se centra en cómo las personas pueden mejorar su rendimiento en el trabajo. Esta teoría se basa en el supuesto de que el rendimiento laboral se puede mejorar mediante el establecimiento de objetivos claros, la retroalimentación sobre la utilidad y la motivación de los recursos humanos.

El propósito del trabajo es observar o cuantificar la relación de las dos variables de estudio, las cuales están presentes en el personal de UCI de un hospital Regional y luego esbozar recomendaciones apropiadas para utilizar de manera efectiva los resultados de este estudio y ampliar su alcance.

Para alcanzar los objetivos del estudio, se utilizará la recolección de datos mediante dos cuestionarios: el cuestionario de COHEN para medir el estrés y el cuestionario de DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA de Díaz I, Gaviria K de 21 ítems, utilizado por Margo, L. 2022.

El objetivo general de la investigación será determinar la relación entre estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería en una Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional del Cusco en el año 2024. Para alcanzar este objetivo, se han establecido varios objetivos específicos. El primero es identificar las características generales del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos del mencionado hospital. Además, se busca estimar el grado de estrés que experimentan estos profesionales en su entorno laboral. Otro objetivo es evaluar el nivel de desempeño laboral de los

profesionales de enfermería en dicha unidad. Asimismo, se pretende relacionar el control del estrés con el desempeño laboral de estos profesionales, explorando cómo la gestión del estrés puede influir en su rendimiento. Finalmente, se busca relacionar la expresión del estrés y su impacto en el desempeño laboral, entendiendo mejor cómo las manifestaciones del estrés pueden afectar la eficacia y eficiencia del trabajo del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional del Cusco en el año 2024

II. MATERIALES Y METODOS

2.1. Enfoque y diseño de investigación

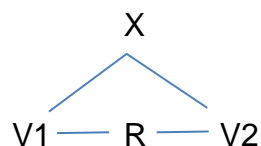
El enfoque de este estudio es cuantitativo e intenta representar y analizar los datos obtenidos mediante la recopilación de datos y la prueba de hipótesis para lograr la mayor objetividad posible al explicar las variables con nuestras propias pruebas de diseño de investigación y cálculos numéricos para conocer la situación real de la unidad de salud, la cual es objeto de estudio (62).

El diseño del estudio es no experimental y de corte transversal.

No experimental, porque las variables de estudio no se manipulan deliberadamente, además de que las conclusiones están basadas en observaciones e interpretaciones de hechos. Transversal porque intenta analizar los niveles de las variables y las mismas que se miden en un solo período de tiempo, además permite identificar características de salud asociadas a los encuestados (63).

Es correlacional ya que, se buscará la relación entre 2 variables del estudio.

Las variables de estudio fueron medidas en un solo momento.



Donde:

X = Muestra.

V1 = Estrés.

V2 = Desempeño Laboral.

R = Relación.

2.2. Población, muestra y muestreo

Población:

El grupo poblacional lo conforma el personal de salud del área de enfermería del servicio de Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Regional del Cusco, llegando a 30 profesionales de enfermería.

Muestra:

La muestra está considerada por todo el grupo de la población del personal profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Regional del Cusco, lo conforman 30 profesionales de enfermería.

Muestreo:

No probabilístico, por conveniencia

Criterios de inclusión:

- Personal profesional de enfermería, con al menos 4 meses de labor en el Hospital.
- Personal profesional de enfermería, que firme la carta de consentimiento para la realización del estudio.
- Personal profesional de enfermería, contratado, nombrado o en cualquier modalidad de servicio.

Criterio de exclusión:

- Personal profesional de enfermería que no desee participar del estudio, el cual no de su consentimiento firmado.

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para poder utilizar las herramientas necesarias en la recolección de la información de la investigación, se solicita el permiso a la jefatura del área de

recursos humanos de un Hospital Regional del Cusco, donde se encuentra la estación de trabajo que es la Unidad de Cuidados Intensivos, objeto de la investigación. Para esta prueba se utilizó un cuestionario, el cual será realizado de manera confidencial, ya que toda la información recolectada es de derecho exclusivo de uso del entrevistador. Finalmente, los resultados presentados solo se publicarán en su conjunto y no individualmente para garantizar la confidencialidad del estudio.

2.3.1 Técnicas: La técnica utilizada será la encuesta la cual se aplica en el personal profesional de enfermería del servicio de Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Regional del Cusco.

La técnica de la encuesta se aplica a la muestra, haciendo uso de un cuestionario que se estructura con un grupo de preguntas inherentes a las variables planteadas que se van a medir, para la correcta obtención de datos e información. La técnica más utilizada en la recolección de datos en las investigaciones científicas es la encuesta.

2.3.2 Instrumentos: De la misma forma, se aplicará instrumentos, los cuales son los cuestionarios.

El cuestionario para medir el estrés (Perceived Stress Scale, PSS) es el de Cohen, S., Kamarck, T., y Mermelstein, R. creado en el año 1983, y convertido a su versión española por Remor E, en el 2006. Este instrumento consta de 14 ítems el cual es una escala que se encarga de evaluar el nivel del estrés percibido, con una escala que indica: 0=nunca, 1=casi nunca, 2=de vez en cuando, 3=a menudo, 4=muy a menudo. Igualmente, este cuestionario cuenta con 2 dimensiones denominadas, D1: Control de Estrés (ítems del 1 al 7) y D2: Expresión del Estrés (ítems del 8 al 14), los cuales se denotan con: Alto: de 24 a 28; Moderado: 18 a 23; Bajo: 0 a 17 (64).

El cuestionario que se utilizará para Medir el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería de UCI es el de Diaz y Gavidia. Cuestionario de 21 ítems que está compuesto por 3 indicadores, las competencias cognitivas con 8 ítems, las

competencias actitudinales con 7 ítems y las competencias de capacidades técnicas con 6 ítems. Igualmente, la medición se realiza mediante una escala Likert donde la puntuación va desde 0 a 3 puntos y se detalla de la siguiente forma: nunca (0), algunas veces (1), frecuentemente (2) y siempre (3). Los mismos que se denotan con: Bajo de 0 a 21; Medio de 22 a 42; Alto de 43 a 63 (65).

2.3.3 Validez y confiabilidad

Validez y Confiabilidad: El instrumento está elaborado según el marco teórico, de igual forma la definición de su criterio de evaluación según el objetivo del estudio, que permita medir realmente lo que se demostraba en la investigación, este instrumento cuenta con la validez por parte del autor. Los instrumentos utilizados en el presente estudio cuentan con las pruebas de Alpha de Cronbach de cada autor. En el caso del cuestionario de Cohen para medir el estrés, tiene una confiabilidad de 0,704, que indica que el instrumento es bueno para ser utilizado en la investigación (64).

Para el cuestionario del desempeño laboral de Diaz y Gaviria, este tiene una confiabilidad de 0,847, lo cual indica que el instrumento es excelente para ser usado en el estudio (65).

Líneas abajo se detallan los valores mencionados.

Tabla 1.

Confiabilidad del Instrumento de Estrés

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,704	14

Fuente: Cohen, S., Kamarck, T., y Mermelstein, R. 1983.

Tabla 2.

Confiabilidad del Instrumento de Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	21

Fuente: Díaz y Gavidia

2.4. Variable(s) de estudio

La variable 1 del presente estudio es el Estrés y la variable 2 es Desempeño laboral del profesional de enfermería.

Variable 1: Estrés

Definición Conceptual:

El estrés laboral es una reacción del trabajador ante exigencias y demandas laborales que superan sus capacidades, generando efectos negativos en su salud física y mental, como ansiedad y burnout. Prolongado, puede reducir la eficacia y bienestar del empleado (66).

Definición Operacional:

El instrumento para medir el estrés consta de 14 ítems el cual es una escala que se encarga de evaluar el nivel del estrés percibido, con una escala que indica: 0=nunca, 1=casi nunca, 2=de vez en cuando, 3=a menudo, 4=muy a menudo.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición Conceptual:

El desempeño laboral se refiere a la capacidad y eficacia con que un trabajador realiza sus tareas, influyendo en la productividad y calidad del trabajo. Un buen

desempeño depende de la motivación, habilidades, y condiciones laborales adecuadas, y es crucial para el éxito organizacional (67).

Definición Operacional:

El cuestionario para medir el desempeño laboral tiene 21 ítems que está compuesto por 3 indicadores, las competencias cognitivas con 8 ítems, las competencias actitudinales con 7 ítems y las competencias de capacidades técnicas con 6 ítems. Igualmente, la medición se realiza mediante una escala Likert donde la puntuación va desde 0 a 3 puntos.

2.5 Plan de recolección de datos

2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

La Universidad María Auxiliadora ayudará a solicitar una carta de presentación con un documento donde se indiquen los derechos de acceso serán gestionados por el director del hospital Regional del Cusco, quien informará al director de Atención del servicio correspondiente al recibir una respuesta. Se realizará el trámite administrativo correspondiente mediante el contacto con el director administrativo al jefe del departamento de enfermería y al jefe de la Unidad de Cuidados Intensivos para obtener el permiso correspondiente para realizar el estudio.

2.5.2 Aplicación de instrumento de recolección de datos

Se llevará a cabo la recolección de datos en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital Regional del Cusco, específicamente en el área designada para ello. Se establecerán fechas para la ejecución del estudio, coordinando con el personal de enfermería. Los instrumentos serán aplicados antes de que los trabajadores ingresen a su servicio, asegurándose de obtener su consentimiento informado previamente. Cada cuestionario requiere aproximadamente entre 15 y 20 minutos para su finalización. Al concluir la recolección de datos, se realizará una verificación exhaustiva de cada perfil recopilado, evaluando la integridad y

eficacia de la información obtenida, asegurando la correcta asignación de puntos según corresponda.

2.6 Método de análisis estadístico

Para el análisis estadístico en este estudio, se empleará el software estadístico SPSS versión 26. SPSS, acrónimo de Statistical Package for the Social Sciences, es una herramienta ampliamente utilizada en la investigación para analizar datos mediante técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales. En este contexto, SPSS facilitará la manipulación de datos, incluyendo la entrada, transformación y análisis estadístico de variables relevantes. Las funciones del SPSS V26 permitirán realizar análisis descriptivos como medidas de tendencia central, dispersión y distribuciones de frecuencia, así como pruebas inferenciales como análisis de varianza, regresiones y correlaciones. Además, el software proporciona capacidades gráficas para visualizar los resultados de manera efectiva, lo cual es fundamental para interpretar los hallazgos estadísticos de manera clara y precisa.

2.7 Aspectos éticos

Se aplicarán los siguientes principios éticos fundamentales en el presente estudio.

La beneficencia será prioritaria, asegurando que todas las acciones realizadas busquen el beneficio y el bienestar tanto de los participantes como de la comunidad en general.

Se implementarán medidas rigurosas de no maleficencia para evitar cualquier daño o malestar innecesario a los participantes, asegurando que los riesgos sean mínimos y controlados adecuadamente. Además, se garantizará la justicia distribuyendo equitativamente los beneficios y las cargas del estudio entre los participantes, para que todos tengan igual acceso a la participación y a los resultados obtenidos.

Se respetará la autonomía de cada participante, asegurando que puedan decidir libremente participar y retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencias negativas.

Estos principios éticos fundamentales serán la base de la investigación, guiando su desarrollo de manera ética y responsable. Se buscará siempre proteger los derechos y el bienestar de todos los involucrados, manteniendo los estándares más altos de integridad y respeto en cada etapa del estudio.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	CRONOGRAMA - 2024						
	JULIO			AGOSTO			
Recolecta información de su muestra de estudio. Argumenta teórica y metodológicamente su informe de investigación.							
Procesa analiza e interpreta los resultados respetando las normas éticas del investigador.							
Procesa analiza e interpreta los resultados respetando las normas éticas del investigador.							
Elabora la discusión contrastando sus resultados con los antecedentes. Redacta las conclusiones propone las recomendaciones referencias resumen de investigación.							
Elabora la discusión contrastando sus resultados con los antecedentes. Redacta las conclusiones propone las recomendaciones referencias resumen de investigación.							
Evalúa y corrige las observaciones realizadas a su investigación.							
Argumenta su tesis ante el jurado con dominio teórico y metodológico							

3.2. RECURSOS FINANCIEROS

MATERIALES	2023								TOTAL
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	S/.
Equipos									
1 laptop	S/2,100								S/1,800
Disco duro externo 1Tb			S/250						
Materiales de escritorio									
Lapiceros	S/ 10			S/20			S/20		S/50
Hojas bond A4			S/50						S/50
Material Bibliográfico									
Libros	S/40	S/20	S/30						S/90
Fotocopias e impresiones	S/10	S/10	S/10	S/70					S/100
Espiralado				S/50					S/50
Otros									
Movilidad		S/50	S/50	S/100	S/200	S/150	S/50	S/100	S/700
Viáticos	S/15	S/15	S/15	S/15	S/10				S/70
Comunicación	S/20	S/10	S/10	S/10	S/20				S/70
Recursos Humanos									
Asesor estadístico	S/300						S/250		S/550
Imprevistos*			S/100	S/100	S/100			S/100	S/400
TOTAL	S/2,235	S/105	S/265	S/345	S/435				S/4,020

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Estrés. [Internet]. 2023. [Consultado el 20 de junio del 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
2. World Health Organization. Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. WHO Healthy Workplace Framew Model Backgr Support Lit Pract [Internet]. 2010 [citado 30 de marzo de 2023]; Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44466>
3. Salcedo-Hernández, Mónica Gabriela, Colán-Hernández, Bryam Alejandro, Mora-Barajas, José Gregorio, & Romero-Carazas, Rafael. (2023). Importancia de las habilidades blandas para la reducción del estrés estudiantil: una revisión sistemática. Revista San Gregorio, 1(54), 183-208. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i54.2275>
4. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Departamento de salud mental y abuso de sustancias. Invertir en la salud mental. Ginebra, Suiza. 2019. Citado por: SALGADO, Ana, SUÁREZ, María. Estrés académico en estudiantes de Enfermería de una institución educativa superior-2019. En repositorio de la Universidad de Córdoba. Montería-Colombia. p. 12. Disponible en: <https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba/2604/salgadobeltranayaneth-suarezleonmariavictoria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. Cruz, N, Alonso, M. Armendáriz, N. Lima, J. Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. España: Scielo. Revista española de Salud Pública; 2023. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/resp/2021.v95/e202104057/es/>

6. Sun N, Wei L, Shi S, Jiao D, Song R, Ma L, Wang H, Wang C, Wang Z, You Y, Liu S, Wang H. A qualitative study on the psychological experience of caregivers of COVID-19 patients. *Am J Infect Control*. China. 2020 Jun;48(6):592-598. doi: 10.1016/j.ajic.2020.03.018. Epub 2020 Apr 8. PMID: 32334904; PMCID: PMC7141468. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32334904/>
7. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Presenta INEGI resultados de la primera encuesta nacional de bienestar autorreportado (ENBIARE) 2021 [Internet]. INEGI; 2021. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EstSociodemo/ENBIARE_2021.pdf
8. Organización Mundial de la Salud. (2020). El impacto de la respuesta a la pandemia de la COVID-19 en otras investigaciones sanitarias. *Boletín de la Organización Mundial de la Salud*, 98(9), 581-644. doi: <http://dx.doi.org/10.2471/BLT.20.252270>
9. Lucero Calle, R. C., & Ramírez Coronel, A. A. Prevalencia del estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI en neonatos y adultos: revisión bibliográfica. *Conciencia Digital*, 2023. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i1.2.2478>
10. Betancourt Delgado MT, Domínguez Quijije WF, Peláez Flores BI, Herrera Velázquez M del R. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de uci durante la pandemia de covid 19: estrés laboral durante la pandemia de covid 19. *UNESUM-Ciencias* [Internet]. Ecuador. 9 de noviembre de 2020 [citado 27 de julio de 2024];4(3):41-50. Disponible en: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>

11. ConcensoSalud. “El impacto del estrés laboral en enfermería”. Consenso Salud, 2024. Disponible en: <https://www.consensosalud.com.ar/el-impacto-del-estres-laboral-en-enfermeria/>
12. Torre, M., et al. “Prevalencia de burnout entre las enfermeras de cuidados intensivos en Argentina”. Enfermería intensiva, vol. 30, núm. 3, 2019, pp. 108–115, doi:10.1016/j.enfi.2018.04.005. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30060919/>
13. Navas L., Humberto W., Impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios INSPILIP. 2023; Vol. 7, Núm. Esp. Disponible en: <https://www.inspilip.gob.ec/index.php/inspi/article/view/492/917>
14. Ccorpuna Jucharo, Natali, y Flor de Lis Milagros Quispe Ninantay. Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco – 2022. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2024. Disponible en: <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/8474?show=full>
15. Chacara, Loayza, y Mery Maximiliana. Efecto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020. Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57618>
16. Pacheco, Palacin, y Carla Iliana. Estrés y desempeño laboral, en los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital de Essalud, 2023. Universidad Norbert Wiener, el 13 de agosto de 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/10083>
17. American, Psychological Association. Los distintos tipos de estrés [Internet]. <https://www.apa.org>. [citado 30 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.apa.org/topics/stress/tipos>

18. National Institute of Mental Health (NIMH). ¡Estoy tan estresado! [Internet]. [citado 30 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/estoy-tan-estresado>
19. Rodríguez Carvajal Raquel, Rivas Hermosilla Sara de. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Med. segur. trab. [Internet]. 2011 [citado 2024 Jul 12]; 57(Suppl 1): 72-88. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006&lng=es. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
20. Escribà-Agüir V, Burguete-Ramos D. ¿Cómo perciben las enfermeras de transplantes las causas del estrés laboral? Index Enferm. noviembre de 2005;14(50):15-9. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962005000200003
21. García-Moran M de C, Gil-Lacruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona. 17 de febrero de 2016;0(019):11. Disponible en: <https://doi.org/10.26439/persona2016.n019.968>
22. Lopategui E. ESTRÉS. 2000. [Internet]. [citado 30 de marzo de 2023]. Disponible en: <http://www.saludmed.com/Documentos/Estres.html>
23. Selye H. ¿Qué es el estrés? [citado 30 de marzo de 2023]; Disponible en: 2018. <https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1677.pdf>
24. Cruz C. Cruz C., Vargas L. Estrés. Entenderlo es Manejarlo. 1a edición. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile, 1998. 133 páginas. 1998. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/281068696_Cruz_C_Vargas_L

[Estres Entenderlo es Manejarlo 1 edicion Santiago de Chile Ediciones Universidad Catolica de Chile 1998 133 paginas](#)

25. Fontana D. ¿Qué es el Estrés?. En Control del Estrés. En México: Manual Moderno; 1992.
26. Zaldívar Pérez DF. Conocimiento y dominio del estrés. 2017.
27. Ruiz EM, Maldonado SIM, Valero CZV, Rodríguez AS. Emociones, estrés y afrontamiento en adolescentes desde el modelo de Lazarus y Folkman. 2014; Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80230114003>
28. Pereira MGS, Galaz MMF. Estrés, respuestas de afrontamiento e ideación suicida en adolescentes. Psicol Salud. 2005;15(2):221-30. Disponible en: <https://doi.org/10.25009/pys.v15i2.806>
29. Hoyo M. Estrés Laboral. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo CITorrelaguna, 73-28027 MADRID. :52. 2005. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%202013.%20Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
30. Camargo B de. Estrés, Síndrome General de Adaptación o Reacción General de Alarma. Rev Méd Científica [Internet]. 2004 [citado 30 de marzo de 2023];17(2). Disponible en:
<https://www.revistamedicocientifica.org/index.php/rmc/article/view/103>
31. Palacios Nava ME, Montes de Oca Zavala V, Palacios Nava ME, Montes de Oca Zavala V. Working conditions and stress in university academics. Cienc Amp Trab. abril de 2017;19(58):49-53. Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100049>
32. 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 30 de marzo de 2023]. Disponible en:

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0

33. OMS. La organización del trabajo y el estrés : estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales [Internet]. Organización Mundial de la Salud; 2010 [citado 30 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>
34. Organización Internacional del Trabajo. Estrés Laboral: El estrés es un fenómeno natural. Puede desencadenarlo cualquier factor emocional, físico, social o económico que requiera una respuesta o un cambio de una persona. 2016; [citado 30 de marzo de 2023]; Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
35. Domene DR. Estrés laboral y salud en profesionales de enfermería. 2008. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10045/4376>
36. Organización Panamericana de la Salud. Enfermería - OPS/OMS. 2015. [Internet]. [citado 30 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
37. Congreso de la República del Perú. Ley del Trabajo de la Enfermera(o). 2002; [citado 30 de marzo de 2023]; Disponible en: http://www.essalud.gob.pe/downloads/c_enfermeras/ley_de_trabajo_del_enfermero.pdf
38. Campero L, Gonzáles R. “Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo” [Internet]. [Argentina]; 2013. [citado 30 de marzo de 2023]; Disponible en: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lourdes.pdf

39. Nájera S. Reconocimiento del trabajo de Enfermería como profesión - Revista Electrónica de PortalesMedicos.com [Internet]. 2012. [citado 30 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/reconocimiento-del-trabajo-de-enfermeria-como-profesion/>
40. Quiroga LA. El manejo profesional de los conflictos: estrategias para mejorar los ambientes de trabajo. 1997. Disponible en: <https://www.fundasamin.org.ar/archivos/EI%20manejo%20profesional%20-%20Quiroga.pdf>
41. Torrents R, Ricart M, Ferreiro M, López A, Renedo L, Lleixà M, et al. Anxiety: a review from Mishel's theory. Index Enferm. junio de 2013;22(1-2):60-4. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962013000100013>
42. Madero Gómez Sergio Manuel. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta univ [revista en la Internet]. 2019 [citado 2024 Jul 12] ; 29: e2153. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194&lng=es. Epub 11-Sep-2020. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>.
43. Alvarez, Liliana Margo. "Influencia del entorno de práctica de enfermería en el desempeño laboral". Salud Ciencia y Tecnología, vol. 2, 2022, p. 63. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202263>
44. QuestionPro. Importancia de la evaluación de desempeño de empleados. QuestionPro. 2023. <https://www.questionpro.com/blog/es/importancia-de-la-evaluacion-de-desempeno/>.
45. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. Editorial Mc GrawHill. 5ta ed. 2001. Disponible en:

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf

46. Snell GY. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. 14 a. Edición. México: Cengage Learning Editores, S.A.2018. Disponible en: <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4186>
47. Chiavenato, I. Evaluación del Desempeño. En Administración de Recursos Humanos (pp. 241-269). México: McGraw-Hill. 2007. ISBN: 978-85-352-3318-6. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
48. Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos (8va ed.) México: Mc Graw Hill. Cap. 9. 2007. ISBN: 978-85-352-3318-6. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
49. Papalia D, Wendkos S, Feldman R. Psicología del Desarrollo. McGRAW-HILLINTERAMERICANA Ed SA CV [Internet]. 1998; [citado 30 de marzo de 2023]; Disponible en: <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2019/04/Papalia-y-Otros-2009-psicologia-del-desarrollo.-Mac-GrawHill.-pdf.pdf>
50. Ruiz, E. Salazar, JF. Valdivia MJ. Hernández, M. Huerta, I. Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. Dialnet. RAN: Revista Academia & Negocios, ISSN-e 0719-6245, ISSN 0719-7713, Vol. 9, N°. 2, 2023. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9349468>
51. Rodríguez, A. Romero, A. Quintuña, A. El síndrome de burnout como factor asociado al estrés laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos por la pandemia covid -19. Ecuador. 2023. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15723>

52. Lee SY, Chiang KJ, Tsai YJ, Lin CK, Wang YJ, Chiou CP, et al. Perceived Stress and Coping Behavior of Nurses Caring for Critical Patients with COVID-19 Outbreak in Taiwan: A Mixed-Methods Study. *Int J Environ Res Public Health*. 2 de abril de 2022;19(7):4258. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35409938/>
53. Alvarez LM. Influencia del entorno de práctica de enfermería en el desempeño laboral. *Salud Cienc Tecnol*. 23 de julio de 2022;2:63-63. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=153068>
54. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Rev Innova Educ*. 6 de octubre de 2020;2(4):543-54. Disponible en: <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90>
55. Brito-Ortíz J. (PDF) Estrés percibido y desempeño laboral en enfermeras: un análisis estructural [Internet]. [citado 30 de marzo de 2023]. [citado 30 de marzo de 2023]; Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/309354295_Estres_percibido_y_desempeno_laboral_en_enfermeras_un_analisis_estructural
56. Bautista, A. Fernandez, I. Salazar, M. Nivel de estrés y desempeño profesional del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo. Universidad nacila del Callao, Lima. 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/8202>
57. Machuca, J. Sangay, F. Estrés laboral relacionado al desempeño del enfermero en la unidad de cuidados intensivos COVID 19 del hospital II ESSALUD Cajamarca. 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/11192>
58. Pérez, G. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería del servicio Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia COVID 19,

- Hospital de Apoyo Bagua. 2023. Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.12893/11476>
59. Zamora, Z. Estrés y desempeño laboral en enfermeras del servicio de unidad de cuidados intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote. 2022.
Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85658>
60. Retuerto FRDR, Capcha SJC, Chasnamote DS. Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte. Rev Científica Ágora. 31 de diciembre de 2021;8(2):27-32. Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/190>
61. Galicia, E. Engagement y estrés en los profesionales de enfermería de un hospital nacional del Cusco. Niversidad Cesar Vallejo. 2022.
Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98314>
62. Hernandez Sampieri R, Collado CF, Baptista Lucio P. Metodología de la Investigación [Internet]. 4ta ed. México: McGraw-Hill Interamericana; 2006 [citado 24 de octubre de 2023]. Disponible en:
<http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodología%20de%20la%20Investigación%20SAMPIERI.pdf>
63. Árias J. Diseño y Metodología de la Investigación [Internet]. 1.a ed. Perú; (1; vol. 1). [citado 30 de marzo de 2023]; Disponible en:
[file:///C:/Users/Jenny/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Jenny/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion%20(2).pdf)
64. Remor, E. Psychometric Properties of a European Spanish Version of the Perceived Stress Scale (PSS). Span. J. Psychol. 2006, 9, 86–93
Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. Journal of Health and Social Behaviour, 24, 385-396.
Disponible en: <https://www.northottawawellnessfoundation.org/wp-content/uploads/2018/04/Perceiv...>

65. Gavidía K, Díaz I. Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital ii-2 Tarapoto. Abril - Julio 2013. Tarapoto-Perú; [Internet]. 2013. Disponible en:
http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/517/1/lvonne%20del%20Pilar%20D%C3%ADaz%20Re%20A1tegui_Karin%20Issenia%20Gavaria%20Torres.pdf
66. Weir, K.. Work, stress and health, 10th International Conference on Occupational Stress and health in Los Angeles by the American Psychological Association (APA) 2013.
<http://www.apa.org/monitor/2013/09/stresshealth.aspx>
67. Chiavenato, I. Gestión del Talento Humano. México: McGraw-Hill. 2010. Disponible en:
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

ANEXOS

Anexo A: Operacionalización de la variable o variables

VARIABLES DE ESTUDIO	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº de ítems	Valor final	Criterios para valores
Estrés	Naturaleza: Cuantitativa Escala de medición: Ordinal	D. Cohen, et al; definen al estrés como "El conjunto de fenómenos que se ocurren en el organismo del trabajador como participación de agentes estresantes los derivados directamente del trabajo que, con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador"	La variable será medida con el cuestionario de Estrés de Cohen de 14 ítems, (PSS - 14), en su versión española	D1: Control	Superación de situaciones fastidiosas. Enfrentamiento eficaz a algún cambio en su vida. Confianza en la habilidad de manejar problemas personales Sentimiento de resultado positivo. Control de situaciones fastidiosas. Sentimiento de despreocupación por ciertas situaciones Capacidad de controlar mi tiempo.	7 ítems	Estrés: Bajo Medio Alto	de 0- 18 de 19 - 37 de 38-56
				D2: Expresión	Sentimiento negativo por algo sucedido repentinamente. Incapacidad de controlar las cosas importantes que le están sucediendo. Se sintió nervioso o estresado Se dio cuenta que no podía hacerle frente a todas las cosas que le estaban sucediendo. Veces que se enojó por cosas que estaban fuera de su control. Pensamiento de las cosas que le quedaban por hacer. Sentimiento de acúmulo de problemas.	7 ítems		
Desempeño laboral	Naturaleza: Cuantitativa Escala de medición: Ordinal	Como indica Chiavenato, "el desempeño es un concepto dinámico, porque las organizaciones siempre evalúan a los empleados, formal o informalmente, con cierta continuidad. Además, la evaluación del desempeño representa una técnica de administración imprescindible dentro de la actividad administrativa"	"El desempeño profesional se evaluará con el cuestionario para medir el desempeño laboral en el personal de enfermería de Díaz y Gaviria K.		Cognitivas Actitudinales y Sociales Capacidad Técnica	21 ítems	Desempeño: Bajo Medio Alto	de 0 - 21 de 22 - 42 de 43 - 63
Características Socio - Demográficas		Grupo de características biológicas, socioeconómicas y culturales presentes en la población de estudio, incluidas aquellas que pueden medirse.			Edad Género Estado Civil Ingreso Mensual Segundo trabajo.			

Anexo B: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DEL ESTRÉS PERCIBIDO DE COHEN

En el siguiente cuestionario, le presentamos una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en una unidad hospitalaria. Estamos interesados en conocer cuál es el desempeño laboral dentro de la institución. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales. Por favor, marque con una X la respuesta con que Ud. Se siente identificado.

ESTRÉS PERCIBIDO	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
1. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?					
2. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?					
3. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?					
4. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?					
5. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?					
6. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?					
7. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?					
8. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?					
9. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?					
10. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido que <u>tenía</u> todo bajo control?					
11. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado <u>porque</u> las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?					
12. En el último mes, ¿con qué frecuencia <u>ha pensado</u> sobre las cosas que le quedan por hacer?					
13. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la <u>forma de</u> pasar el tiempo?					
14. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

FICHA DE CARACTERÍSTICAS DEMOGRAFICAS

SERVICIO DE HOSPITALIZACION:

1. EDAD:

2. SEXO: M (...) F (...)

3. ESTADO CIVIL:

(1) Soltero(a) (2) Casado(a) (3) Conviviente (4) Viudo(a) (5) Separado(a)

4. GRADO DE INSTRUCCION: (1) Licenciada en enfermería

5. INGRESOS MENSUALES:

(1) S/.1000 (2) S/.1000-2000 (3) S/.2000-3000 (4) S/.3000-4000

6. SEGUNDO TRABAJO (1) SI (2) NO

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

N ^o <i>uv</i>	DESEMPEÑO PROFESIONAL	NUN CA	ALGU NAS VEC ES	FRECUENTE MTE	SIEM PRE
1	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?				
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?				
3	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?				
4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?				
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?				

6	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?				
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?				
8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?				
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?				
10	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?				
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?				
12	¿Respeta la privacidad del paciente?				
13	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?				
14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?				
15	¿Respeta las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapistas físicos)?				
16	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?				
17	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos?				
18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?				
19	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?				
20	¿Practica las medidas de bioseguridad?				
21	¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?				

Anexo C: Consentimiento informado y/o Asentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPAR EN EL PRESENTE ESTUDIO DE INVESTIGACION

Bienvenido para participar en este estudio de investigación de salud. Antes de decidir si participar o no, debe conocer y comprender cada una de las siguientes secciones.

Título del proyecto: "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UNA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS - HOSPITAL PUBLICO DEL CUSCO, 2024"

Nombre del investigador principal:

Lic. Enf. SONIA MAMANI QUISPE

Propósito del estudio:

Determinar el nivel del estrés del profesional de enfermería y su incidencia en el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos de un hospital Regional del Cusco, en el 2024.

Beneficios por participar:

Ud. Tiene la capacidad de conocer los resultados del estudio y la búsqueda por los medios más adecuados (de manera individual o por grupos) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: No hay riesgos, solo se le pedirá que complete el cuestionario.

Costo por participar: Usted no realizara ningún gasto alguno durante la presente investigación.

Confidencialidad:

La información proporcionada estará protegida, y es solo conocida por los investigadores que pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, no se le identificara cuando se publiquen los resultados los resultados.

Renuncia: Usted podría retirarse del estudio en cualquier momento, sin penalización ni pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO:

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y hacer preguntas y no me sentí obligado, las cuales fueron respuestas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influenciado indebidamente a participar o continuar participando en el estudio yque finalmente acepto participar voluntariamente en el presente estudio.

Cusco, Julio del 2024

*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.

.....

Firma del participante