

NOMBRE DEL TRABAJO

**TESIS- ESTRES Y DESEMPEÑO AGOSTO
2023.docx**

AUTOR

Ruth Rosales

RECUENTO DE PALABRAS

12425 Words

RECUENTO DE CARACTERES

70963 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

65 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.2MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 8, 2023 11:34 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 8, 2023 11:35 AM GMT-5**● 12% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Estrés y desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de
Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional de
Enfermería: Emergencias y Desastres

Autor:

Angela Janeth Campos Suárez

Ruth Rosales Shupingahua

Asesor:

Dra. Mónica Meneses La Riva

Lima, Junio 2023

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo Dra. Mónica Meneses La Riva, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Estrés y desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023”** de las autores Licenciados Angela Janeth Campos Suárez y Ruth Rosales Shupingahua tiene un índice de similitud de 13% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 06 días del mes de junio del año 2023

Dra Mónica Meneses La Riva

**Estrés y desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de
Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional
de Enfermería: Emergencias y Desastres

Dra Mónica Meneses La Riva

Junio 2023

Índice

Índice	4
Índice de apéndice	7
Resumen	8
Capítulo I	9
Planteamiento del problema	9
Identificación del Problema	9
Formulación del Problema	12
Problema general.....	12
Objetivos de la Investigación	12
Objetivo General.	12
Objetivos Específicos.....	12
Justificación	12
Justificación teórica.....	12
Justificación metodológica.....	13
Justificación práctica y social.....	13
Presuposición filosófica.....	14
Capítulo II.....	15
Desarrollo de las perspectivas teóricas	15
Antecedentes de la investigación	15
Marco conceptual.....	22
Teoría de enfermería	Error! Bookmark not defined.

Definición de términos	32
Capítulo III	33
Metodología.....	33
Descripción del lugar de ejecución.....	33
Población y muestra	33
Población.....	33
Muestra.....	34
Criterios de inclusión y exclusión.....	34
Tipo y diseño de investigación.....	34
Formulación de hipótesis	35
Identificación de variables	35
Operacionalización de variables	36
Técnica e instrumentos de recolección de datos	37
Técnica	37
Instrumento.....	37
Proceso de recolección de datos.....	39
Procesamiento y análisis de datos	39
Consideraciones éticas	39
Capítulo IV	41
Administración del proyecto de investigación	41
Cronograma de ejecución.....	41
Presupuesto	42
Referencias bibliográficas	43

Apéndice..... 49

Índice de apéndice

Apéndice A: Instrumento de recolección de datos	50
Apéndice B: Validez de los instrumentos	55
Apéndice C: Confiabilidad de los Instrumentos	61
Apéndice D: Consentimiento Informado.....	63
Apéndice E: Matriz de consistencia	64

Resumen

La detección temprana de Dengue no solo evita que la enfermedad empeore, sino que también previene la infección y la transmisión, ya que es en esta etapa cuando los mosquitos pueden picar y propagar la enfermedad. El objetivo del estudio será determinar la relación entre Estrés y desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023. La presente se desarrollará en el servicio de Emergencia del del Centro de Salud Picota – 2023. Será una investigación de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal de alcance correlacional; la población y muestra lo conforman los 35 colaboradores, la técnica será la entrevista; el instrumento cuestionario. Esperando como resultado que exista relación entre las variables de estudio y sus dimensiones.

Palabras clave: Estrés, desempeño laboral y enfermería

Capítulo I

Planteamiento del problema

Identificación del Problema

El cuidado de la salud es un campo exigente con un alto nivel de responsabilidad y peligros emocionales y físicos. Los altos niveles de estrés en el personal de enfermería de emergencia pueden provocar depresión, ansiedad, agotamiento y, en casos extremos, trastorno de estrés post traumático (Valhedian et al, 2019)

A nivel mundial el estrés constante al que se enfrentan las enfermeras puede derivar en síntomas como trastorno de estrés postraumático, mala calidad del servicio, pensamientos suicidas y suicidio. En general, existe la necesidad de evaluar y mantener la salud mental de las enfermeras y los trabajadores de la salud para un control óptimo de la enfermedad (Chidiebere E, et al, 2020). El estrés reduce el desempeño laboral y la calidad de la atención, y puede conducir a errores médicos, menor satisfacción del paciente y mayor rotación.

La carga de trabajo de los trabajadores de la salud aumentó, especialmente durante la fase pico de la pandemia (Kamada et al., 2021), y muchos se transfirieron al trabajo remoto, lo que complicó aún más el trabajo presencial (Liu et al., 2020) . En última instancia, contrataron trabajadores sin experiencia, lo que afecta el estrés y el rendimiento (Satiani et al., 2020).

En un estudio en EEUU de 68 000 enfermeras registradas, el 35 % de las enfermeras de hospitales experimentaron síntomas de agotamiento. Una revisión sistemática encontró que las intervenciones basadas en la atención plena para profesionales de la salud pueden reducir el estrés y el agotamiento, así como aumentar la autocompasión y el bienestar general. Las enfermeras informaron reducciones estadísticamente significativas en el estrés (-2,31, P = 0,01)

y el agotamiento emocional (-4,78, $P = 0,03$). Las habilidades de atención, la autorrealización y la despersonalización mejoraron, pero no de manera estadísticamente significativa. A los 6 meses, los hallazgos estadísticamente significativos incluyeron un aumento de la atención plena percibida (2,50, $P = 0,04$), autorrealización (4,43, $P = 0,04$) y disminución del agotamiento emocional (-6,21, $P = 0,05$).

Sarazine et al (2021) refiere que las percepciones de estrés y despersonalización mejoraron, pero no estadísticamente. En el estudio, las enfermeras informaron disminuciones en la fatiga y el estrés percibido y aumentos en la atención plena después de participar en un taller de atención plena de 4 horas-

En España, en un estudio reporta que el 89% de los españoles cree que el estrés genera presión de grupo tiene un impacto significativo negativamente en el lugar de trabajo, evidencia de pérdida de productividad (25%) y contexto negativo (25%) (Observatorio de Recursos Humanos, 2019).

A nivel de Latinoamérica, en Brasil, el 11,4% de los trabajadores relató fatiga extrema; la fatiga severa fue reportada por 3,2% en Argentina y se relacionó con la tensión trabajo (da Silva et al., 2021). En Ecuador, el índice de estrés es Los médicos tienen una mayor carga de trabajo que las enfermeras (Moncada et al., 2021).

A nivel de Perú, un estudio de 2020 en Ayacucho encontró que, de 30 enfermeras, el 83,3% de enfermeras con estrés laboral moderado superó el 56,6%. Del 16,7% de enfermeros cuyo trabajo era muy estresante, el 10,0% tenía carga normal (Alegre, 2021).

De igual manera, en un estudio realizado en Chimbote en 2021, el estrés laboral global se asoció al desempeño laboral con estrés laboral promedio. 41,8%, desempeño laboral alto 80,0% y desempeño laboral medio 20% (Vilcarino, 2021).

A nivel local ³⁵ en el Centro de Salud Picota, los investigadores en calidad de personal quienes prestan sus servicios en emergencia, observaron que existen ciertas manifestaciones de estrés en los profesionales que se presentan a través de: irritabilidad en el tiempo brindar la atención personal con el paciente, lo cual se evidencio a través del tono de voz, los gestos a la hora de facilitar la información, de igual manera, varios profesionales expresaron que se sienten agotados por la carga laboral, abandono del puesto de trabajo, incumplimiento de las funciones, además, algunos incumplen con los protocolos de atención, entre otras actividades que influyen en su desempeño laboral. Razones que motivaron llevar a cabo el estudio sobre el estrés y el desempeño laboral de los enfermeros del servicio de emergencia del Centro de Salud Picota.

Por lo tanto, las enfermeras son una organización muy importante en relación con el trabajo. En los centros hospitalarios, donde integran múltiples medidas de mejoras, cuidar a los pacientes y tomar medidas preventivas a tiempo. Complicaciones que pueden presentarse en los pacientes. Por lo tanto, como trabajador todos los días en el hospital durante el año suelen generar diferentes riesgos de estrés laboral en el centro de trabajo. Factores como trabajo, falta de personal, alta demanda de pacientes, imposibilidad de presentarse. Un ambiente adecuado y la falta de equipos de bioseguridad hacen que los profesionales de la salud, como enfermería muestran bajos niveles de desempeño laboral y estrés. Por lo tanto, la calidad de la atención reducirá la eficiencia en todo el proceso, en este sentido, la jornada laboral debe gestionarse tanto de forma individual como colectiva (Quesquen ~~K~~, 2022).

En el servicio de emergencia del Centro de Salud Picota se han identificado cansancio, rutina y estado de ánimo depresivo, que aunados a las condiciones de pandemia que aún se presentan en el hospital, contribuyen a la presión de trabajo, por lo tanto, el trabajo de

investigación actual arroja luz sobre los problemas y, a su vez, la relación entre las variables clave. Por todo lo expuesto se plantea la siguiente pregunta:

Formulación del Problema

Problema general.

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General.

Determinar la relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023.

Objetivos Específicos.

Identificar el nivel de estrés de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023.

Identificar el nivel de desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023

Justificación

Justificación teórica.

La investigación tiene fortalezas porque reflejará información científica, resultados obtenidos en base a los niveles de estrés y los resultados del trabajo de las enfermeras del Centro de Salud Picot para determinar los principales factores que conducen a errores en los

procedimientos, dificultades¹¹ en la toma de decisiones y trastornos de la memoria de estrés. aparecer. de vez en cuando, dado que afecta directa o indirectamente el tipo y³⁷ calidad de la atención que brindan a sus usuarios y por ende a su salud.

Justificación metodológica.

El estudio propone un diseño correlacional para analizar³ la relación entre las variables de estrés y el desempeño laboral. La síntesis de la investigación refleja la visión tanto de³² los profesionales de enfermería como de la organización, lo que conducirá a resultados que forman un aporte significativo que servirá como datos para la investigación final. Cuestiones relacionadas con nuevas aplicaciones futuras de investigación.

Justificación práctica y social.

El presente trabajo brindará información sobre las posibles causas o factores de riesgo de susceptibilidad al estrés laboral en enfermeras que laboran en servicios de alto riesgo y que se encuentran expuestas a altos niveles de estrés debido a tareas complejas que se interrumpen constantemente. y es criticado repetidamente por otros, como médicos, gerentes de línea, supervisores, familiares de pacientes y el propio paciente. También se observó falta de comunicación con los colegas sobre diversos temas en el servicio, falta de cooperación en la práctica e impresiones positivas o negativas de los pacientes. Las enfermeras que trabajan en salas de alto riesgo deben mostrar inteligencia, independencia y confianza en sí mismas, ya que deben ser capaces de tomar buenas decisiones en poco tiempo.

Presuposición filosófica

El presente trabajo aborda diversos eventos que generan estrés en el trabajo, afectan el buen desempeño, y los familiares ² deben actuar de acuerdo a los valores y principios cristianos como prioridad para garantizar ⁴⁰ una atención de calidad y calidez. Hay pasajes en la Biblia que hacen referencia al segundo mandamiento que declaró Jesús: ⁸ Marcos 12:31 “Ama a tu prójimo como a ti mismo”, estamos para amar a todo tipo de personas y mostrarles la mejor manera de cuidar de nosotros.

Además, como dice Mateo 11:28-30, todos deben ser tratados por igual y se debe brindar una atención de calidad. Llevad mi yugo sobre vosotros y aprended de mí. Porque mi yugo es fácil, y ligera mi carga. Asimismo, el Señor ha dicho en Proverbios 16:3 en su propio nombre: “Dale tu obra, y tus planes se realizarán”. ", lo importante es elogiar nuestro plan todos los días. Perdona los anhelos de nuestros corazones. De manera similar, las citas bíblicas anteriores incluyen y reflexionan sobre la importancia de obedecer los mandamientos de Dios, amar al prójimo, ser tranquilos y capaces de tratar a los demás con amor y respeto, permitiéndonos así reflexionar como profesionales de la salud. Actúe de acuerdo con los valores y principios cristianos y trate a sus pacientes y colegas con amor y compasión.

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Hashemi et al (2023) realizado en Iran, en el estudio, Relación entre el estrés laboral y la calidad de vida relacionada con el trabajo de urgencias médicas. El objetivo fue: Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida relacionada con el trabajo (WRQoL) entre los técnicos médicos de emergencia (EMT) en la provincia de Lorestan, al oeste de Irán. Método (tipos básicos, diseño no experimental, correlación descriptiva, métodos de investigación cuantitativos; muestra 432 personal de emergencia). Resultados: Predomino sexo masculino²⁶ con una edad media de $32 \pm 6,87$ años. La puntuación media de estrés laboral total utilizando la escala HSE fue de $2,69 \pm 0,43$, y la puntuación total de calidad de vida laboral fue de $2,48 \pm 1,01$. Se encontró que el tipo de turno de trabajo tiene un efecto significativo en la puntuación media de HSE ($F(3417) = 5,26, p = 0,01$). Los autores concluyeron: Dos tercios de los EMT que trabajan en hospitales públicos reportaron⁴ estrés laboral y mala calidad de vida relacionada con el trabajo. Además, el trabajo por turnos³⁸ se asoció de manera estadísticamente significativa con el estrés laboral.

Según Aslan et al. (2022) es un estudio realizado en Turquía titulado "La relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería de la UCI en Makassar". El propósito³ de realizar este estudio fue reconocer la relación entre el estrés relacionado con el trabajo y el sentido de la vida relacionado con la fatiga por compasión en enfermeras e identificar⁴³ los

factores que influyen en la fatiga por compasión. Por lo tanto, su metodología fue que la sección transversal y la población consistieran en enfermeras que trabajaban en un hospital universitario en el este de Turquía. El estudio se realizó con 336 enfermeras y se utilizaron cuestionarios para recolectar información. Los resultados mostraron que la fatiga se correlacionó negativamente con la actitud ante la vida ($r = -.542$, $p = .000$), mientras que el estrés laboral se correlacionó positivamente con la fatiga por compasión ($r = .204$, $p = .000$). Concluyeron que las actitudes hacia los perfiles de vida, el estrés relacionado con el trabajo, el estilo de trabajo, el puesto, los servicios prestados y el género contribuyen a la fatiga por compasión.

Toida & Morimura (2022) estudio realizado en Tokio – Japón. en el estudio: Análisis del estrés de las enfermeras de urgencias pediátricas. Objetivos fue analizar la relación entre el cuidado general y los niveles de estrés asociados con el cuidado de niños gravemente enfermos. Método (tipos básicos, diseño no experimental, descriptiva, métodos de investigación cuantitativos; muestra 149 enfermeros). Resultados. Completaron cursos de soporte vital avanzado (19 % frente a 3 % frente a 7 %, $p = 0,032$), y la puntuación total de la escala analógica visual fue significativamente mayor en el grupo de urgencias que en los otros grupos (media: 80 frente a .56 frente a 0,54, $p = 0,005$). Puntuaciones totales escala analógica visual en urgencias y tiempo total de trabajo en hospital ($r=-0,292$, $p=0,022$), urgencias ($r=-0,266$, $p=0,037$) y pediatría ($r=-0,505$, $p<0,001$) . La puntuación escala analógica visual total en el grupo de sala de niños se correlacionó negativamente con el tiempo total de trabajo en el hospital ($r=-0,322$, $p=0,014$) y pediatría ($r=-0,375$, $p=0,004$). En el grupo de urgencias, la proporción de pacientes con jornada laboral pediátrica corta y altos niveles de ansiedad fue significativamente mayor que aquellos con jornada laboral pediátrica prolongada (51% vs. 11%, $p = 0,028$). Conclusiones Las enfermeras de urgencias, especialmente aquellas con menos experiencia

clínica en atención pediátrica, estaban más preocupadas por las urgencias pediátricas que otros grupos, independientemente de la edad y la enfermedad. Establecer y capacitar un equipo de atención médica pediátrica fuera del trabajo puede ayudar a reducir la ansiedad asociada con la atención de emergencia pediátrica. informaron más ansiedad sobre los primeros auxilios pediátricos que cualquier otro grupo, independientemente de la edad y la enfermedad.

Lauráceo & Lauráceo (2020), realizado en España, el estudio fue: Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. El objetivo fue: Determinar el nivel de ansiedad, estrés y depresión que presentan las enfermeras que atienden a pacientes con sospecha de Covid-19. Método (tipos básicos, diseño no experimental, correlación descriptiva, métodos de investigación cuantitativos; muestra 200 profesionales de la salud) Resultados: El burnout fue de 7,09 ($s = 2,32$) en una escala de 1 a 10, y el desempeño laboral fue de 35,71 ($s = 0,81$) en una escala de 0 a 40, sin correlación entre ambas variables ($r = 0,063$). Conclusión: El nivel de síndrome de burnout es moderado y el desempeño laboral alto, no existe correlación entre el síndrome de burnout laboral y el desempeño laboral del personal médico.

Vahedian et al (2019) realizado en Irán, en el estudio: Efectos del estrés en las enfermeras de cuidados intensivos: un estudio transversal nacional. El objetivo fue: Determinar qué variables personales, profesionales y organizacionales se asocian con una mayor percepción de estrés entre las enfermeras de cuidados intensivos para desarrollar soluciones integrales para reducir el estrés en el futuro. Método (tipos básicos, diseño no experimental, correlación descriptiva, métodos de investigación cuantitativos; muestra 21 767 enfermeras de UCI en Irán). Resultados: El sexo masculino, el menor nivel de colaboración entre pares, la colaboración con los jefes de unidad, la relación enfermera-paciente y trabajar en una unidad de cuidados intensivos quirúrgicos se asociaron positivamente con mayores niveles de estrés. El aumento de

la edad y el estado civil estaban inversamente relacionados con el estrés. El tipo de unidad de cuidados intensivos (semicerrada o abierta), el número de camas de cuidados intensivos, los turnos de trabajo, el trabajo de fin de semana, el nivel educativo y los factores demográficos, incluidos el índice de masa corporal y el número de niños, no se asociaron significativamente con los niveles de estrés. Los autores concluyeron: Los esfuerzos para reducir el estrés ocupacional entre las enfermeras de cuidados intensivos pueden tener el mayor impacto en los niveles de estrés, centrándose en promover la colaboración interpersonal y mejorar la disponibilidad de recursos y las relaciones con el personal.

Antecedentes nacionales

Borja & Salas (2022) en Huaraz – Perú, en el estudio: Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto covid-19, servicio de emergencia, hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz – 2022. El objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de enfermería en el contexto del COVID-19. Método (tipos básicos, diseño no experimental, correlación descriptiva, métodos de investigación cuantitativos; muestra 35 enfermeras). Resultados: El 63,9% de las enfermeras son mujeres entre 25 y 55 años y el 15% son de base. Sus niveles de estrés fueron 75% bajo, 19% medio y 5,6% alto, y en lo que respecta al desempeño profesional, el 69% mostró niveles altos de desempeño profesional y el 27,8% mostró niveles bajos de desempeño, estrés laboral relacionado con la antigüedad ($p = 0,048$) fue significativa, mientras que las condiciones de trabajo con desempeño profesional ($p=0,043$) fueron significativas. Conclusión: el estudio no muestra una relación significativa entre el estrés laboral y el profesional de enfermería en relación al COVID-19, Servicios de Emergencia.

Pereyra & Benabente (2021) en Ica – Perú, en el estudio: Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, hospital santa maría del socorro – Ica. El objetivo fue ⁵ determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de emergencia del Hospital Santa María del Socorro - Ica 2021. Método (tipos básicos, diseño no experimental, correlación descriptiva, métodos de investigación cuantitativos; muestra 47 enfermeras). Resultados: 68,1% eran enfermeras registradas, 31,9% eran enfermeras, 38,3% tenían entre 51 y 58 años, 72,3% eran mujeres, 55,3% estaban casadas con estado civil, 80,9% eran de zonas costeras y habían trabajado por más de 10 años. 40,4%. El estrés fue de 55,3% en nivel medio, ⁵ 29,8% en nivel bajo y 14,9% en nivel alto. En cuanto a las dimensiones, el 51,1% se encontraba en ¹⁷ un nivel medio de agotamiento emocional, el 42,6% en un nivel bajo de despersonalización y el 48,9% en un nivel medio de satisfacción personal. El 44,7% del desempeño laboral es regular, el 38,3% es bueno y el 17% es malo. Desde una perspectiva dimensional, la tasa de productividad laboral general es del 57,4 %, la tasa de eficiencia laboral general es del 59,5 % y la tasa de eficiencia laboral general es del 42,6 %. ⁵ Hubo relación entre el estrés y el desempeño laboral ($p=0,000$) y entre el agotamiento emocional ($p=0,002$) y la satisfacción personal ($p=0,000$). Los autores concluyeron que ³ el estrés está relacionado con el trabajo de las enfermeras de emergencia.

Arango, Córdova & Sulca (2020) en Ayacucho – Perú, en el estudio, estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho. El objetivo fue Determinación de la tensión y la relación de tensión Servicio de enfermería en urgencias hospitalarias Región Ayacucho. Métodos cuantitativos, niveles relevantes y diseño transversal de 30 (100%) ⁴ enfermeras. La tecnología de recolección de datos fue una encuesta Escala de Estrés Laboral Siegrist, J. (1996) y Escala de Desempeño Laboral Galindo, g. (2016).

Los resultados fueron porcentaje de enfermeros con estrés laboral moderado, 56,6% se benefician del desempeño laboral buen trabajo. Entre el 16,7% de enfermeros con alto estrés laboral, hay principalmente 10,0% rendimiento laboral normal. Los autores concluyeron que el estrés es relevante inversamente relacionado con el desempeño laboral, mayor es el nivel de estrés laboral corresponde a un nivel inferior de rendimiento.

Machacuay & Vera (2020) en Callao – Perú, en el estudio: Estrés Laboral y desempeño del Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de la Merced. El objetivo fue determinación de la relación de tensión Trabajo y rendimiento del personal. Método (tipos básicos, diseño no experimental, correlación descriptiva, métodos de investigación cuantitativos; muestra 100 enfermeras) Resultados: El 23,33% de la población total estrés, mientras que 23 encuestados representaron el 76,670% alta presión. 26,67% de la población total. En cuanto al desempeño, 15 encuestados representaron el 50%, que fue promedio, mientras que 7 encuestados representaron el 23,33%, y su esfuerzo laboral fue alto. Los servicios de emergencia del Hospital De la Merced están bajo mucha presión. El 20% eran bajos en el trabajo, el 33,3% eran medianos y el 23% eran altos. cuando el personal es bajo En condiciones de estrés, el 6,7% se desempeñó mal y el 16,7% se desempeñó moderadamente. Conclusión, el estrés laboral esencialmente asociado con enfermería de emergencia en el Hospital Merced; ha sido durante el análisis estadístico, el valor de significación (valor crítico observado) fue de $0,018 < 0,05$ con un nivel de confianza del 95 %. y uno La relación es -0.430, es decir cuanto mayor es el estrés, menor es el nivel de rendimiento y viceversa.

Ramos (2019) en Ica – Perú. En el estudio: el objetivo fue determinación del estrés laboral y niveles de desempeño de las enfermeras de urgencias médicas en el hospital regional de Ica. Método (tipos básicos, diseño no experimental, correlación descriptiva, métodos de

investigación cuantitativos; muestra 30 enfermeras) Resultados: Sobre el grado de estrés laboral La dimensión agotamiento emocional fue significativamente menor con 96,67% (29), 3,33% (1) fue significativamente mayor y despersonalización fue significativamente mayor con 83,33% d(25) Baja, 10%(3) Media, 6,67%(2) Alta, Insatisfacción individual 66,66%(20) Baja, 26,67%(8) Media, 6,67%(2) Alta . Según ¹¹ el desempeño de las enfermeras del servicio de urgencias, el desempeño de las enfermeras fue 43,33% (13) bueno, 30% (9) normal y 26,67% (8) malo; según desempeño administrativo fue 46.67% (14) normal, 36.67% (11), malo 16.66% (5), indicadores pedagógicos promedio 46.67% (14), bueno 33.33% (10), malo 20% (6), según la encuesta el 50% (15) es buena, el 26,67% (8) es normal y el 23,33% (7) es mala. Conclusiones: ³¹ Los resultados mostraron que las enfermeras tenían bajos niveles de estrés laboral y buen esfuerzo en el servicio de urgencias.

Antecedentes regionales

Según Panduro, (2019) Su estudio se realizó en Tarapoto bajo el título ¹⁰ "Estrés laboral y desempeño de trabajadores de redes de apoyo - EsSalud, Tarapoto". Relevancia del objetivo Establecer una relación adecuada entre la presión ² laboral y el desempeño laboral El método es de correlación básica Se utiliza un cuestionario de encuesta para cada variable y la muestra es de 80 socios comerciales. ⁴ Los resultados mostraron una correlación de Rho Spearman con un ²⁰ valor de -0,040 (correlación negativa baja) y un valor de p igual a 0,724 (valor de $P > 0,05$). Sus ⁶ conclusiones fueron que no existe una relación comprobada entre el estrés y el rendimiento laboral.

Marco conceptual

² La palabra estrés se remonta al inglés del siglo XIV, la palabra stress significa enfatizar algo, significa primal se remonta a la palabra griega "Estrigeree" (Vilcarino, 2021).

Es ¹² la respuesta física, psicológica y conductual de un individuo que intenta adaptarse y adaptarse al estrés y el comportamiento internos". ¹⁴ El estrés laboral se produce cuando existe un desajuste entre las personas, el trabajo y la propia organización. para la gente no creen que tengan suficientes recursos para hacer frente a los problemas de la fuerza laboral, de ahí el estrés (Arango, Córdova & Sulca, 2020)

Además, el estrés es la capacidad de activar un estado de alerta en relación a cualquier situación estresante que se presente al convertirse en un mecanismo protector del cuerpo humano, el estrés es positivo en el sentido de que permite que una persona actúe con mayor precisión. El estrés negativo, por otro lado, puede hacer que el estrés persista durante largos períodos de tiempo y causar síntomas emocionales o físicos como inquietud, nerviosismo, irritabilidad, hostilidad, ansiedad, pérdida de autoestima y dificultad para concentrarse, desesperación, aislamiento, dolores de cabeza (Obregon & Yumbato, 2021).

La definición de estrés en el contexto de la salud fue formulada originalmente por Hans Selye en 1926, quien lo definió como “una respuesta indeterminada del cuerpo a cualquier petición o demanda percibida como agradable o desagradable”, cuyas manifestaciones pueden ocurrir física o mentalmente (Chung & Salas, 2018).

Según ²¹ la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés laboral es un fenómeno que ocurren y afectan a los empleados durante el trabajo. La salud física o mental contribuyó indirecta y directamente a su infelicidad ambiente de trabajo que afecta su entorno laboral, familiar y ambiental (OIT, 2017).

Las referencias reportan las siguientes fuentes de estrés laboral:

¹² Factores de estrés en el medio físico. Iluminación, ruido, temperatura y ambiente contaminado. Estresores relacionados con el contenido de la tarea. Carga mental y control de tareas. Factores de estrés ¹¹ relacionados con la organización. Conflicto y ambigüedad de roles, la jornada laboral, las relaciones, la progresión y el desarrollo profesional.

La respuesta al estrés consistirá en un mecanismo tripartito denominado “síndrome general de adaptación” Sendin citado por Selye, su pleno desarrollo consta de tres fases (Niño & Vega, 2019):

Reacción de ansiedad: es la primera reacción del cuerpo con una fase de shock, consiste en una respuesta inmediata a una sustancia nociva (síntomas como taquicardia, pérdida de tono muscular, secreción de adrenalina, corticotropina y corticosteroides) y una fase sistólica, que es una respuesta de rebote caracterizada por aumento de corticosteroides y rápido drenaje timolinfático (Niño & Vega, 2019).

Fase de resistencia: cuando persiste la situación estresante, el organismo se adapta a los factores nocivos (Niño & Vega, 2019).

Etapas de agotamiento: si la exposición prolongada al estresor provoca una pérdida de adaptación, reaparecen los síntomas característicos de la respuesta de ansiedad, que pueden incluso significar la muerte del organismo (Niño & Vega, 2019).

El estrés, el riesgo psicosocial que logran exacerbarlo, además pueden afectar otras condiciones del trabajo, como es la satisfacción y la motivación laboral (Wu et al., 2018) o el compromiso en el trabajo (Watanabe & Yamauchi, 2020). En esta misma línea, la correcta gestión del riesgo psicosocial contribuye a la prevención de la accidentalidad y la deserción,

incrementa la productividad (Bakker & Wang, 2020) y promueve el bienestar en el lugar del trabajo (Hammer et al., 2019).

Entre los diferentes sectores, el sector salud es el que generalmente parece afectarse más por tal tipo de condición, En particular, ² los médicos y las enfermeras representan profesiones que enfrentan altos niveles de responsabilidad, demandas laborales e inseguridad laboral. Al mismo tiempo gran compromiso con su trabajo (Ilić et al, 2017).

Este dato es muy importante ya ⁵ que el profesional enfermero juega un rol clave en el sistema de salud y representan el grupo de mayor población de profesionales. La contribución del profesional de enfermería a la salud a nivel mundial es innegable, e invertir en la mejora la calidad de vida de las enfermeras favorece a la sociedad (Antwi & Bowblis, 2018).

Mejorar la condición de trabajo y el desarrollo profesional además de afectar el desempeño, ³⁴ afecta el bienestar y la calidad de vida, además del funcionamiento del sistema de salud en su conjunto. En concordancia con ello, como propone la OMS, el abastecimiento adecuado de colaborador y la priorización de la seguridad y salud en el trabajo son esenciales (OMS, 2020).

Dimensiones del estrés

Factores físicos. Nos permiten ver la salud, los peligros, el nivel de riesgo que pueden reducir y el impacto potencial en el empleo. Interfieren con los procesos normales de trabajo: distorsionan el enfoque y la calma necesarios para un funcionamiento óptimo y pierden el control sobre el tiempo y el ritmo de las acciones, como la temperatura. Las largas horas de duro trabajo son a menudo la causa de los trastornos del sueño y sus consecuencias. Demanda o Carga de Trabajo: Se puede enfatizar la carga de trabajo cuantitativa (muchos se quejan de que esto es sinónimo de fatiga laboral). Confianza profesional y competencia en el contenido del

trabajo, capacidad para realizar actividades, incluida la planificación y determinación de las medidas de cuidado que se deben tomar (Roxi & Robles, 2018).

Factores psicológicos. Son características individuales y grupales que conforman las organizaciones, la dinámica de los individuos determina su comportamiento y pensamiento ante la presencia de factores estresantes, son propias de cada individuo, representan la muerte, el dolor, el contacto directo con el duelo, el dolor, la enfermedad. Las relaciones pueden causar agotamiento y estrés emocional (Roxi & Robles, 2018). Preparación insuficiente: Falta de recuperación y motivación para la formación continua y permanente. Falta de apoyo para la actividad: las actividades en solitario o la sobrecarga funcional pueden causar saciedad y superar los límites emocionales y físicos. Niveles de responsabilidad: la falta de claridad sobre qué hacer hace que no quede claro dónde se encuentran los roles y las responsabilidades dentro de la organización (Roxi & Robles, 2018). Incertidumbre en el tratamiento: La incertidumbre, la experiencia y la confianza en la cirugía pueden crear ansiedad en el trabajo y provocar accidentes (Roxi & Robles, 2018).

Factores sociales. Son las especificaciones de la organización del trabajo las que afectan la salud de los miembros del equipo, los profesionales de enfermería, la existencia de conflictos de rol por diferencias en lo que se espera y lo que se hace, por el hecho de que algunos profesionales del equipo realizan actividades y La falta de compromiso, capacitación y responsabilidad de A durante el procedimiento generó mucha confusión e incomodidad, lo que finalmente generó estrés. La calidad de la relación es un factor importante para determinar los factores estresantes potenciales (Roxi & Robles, 2018).

Otro principio de gran alcance que contribuye al estrés es la competencia entre colegas por mejores términos, la falta de apoyo emocional en circunstancias difíciles e incluso la falta de relaciones con los compañeros, especialmente en el nivel superior de la institución. La agresión, la falta de moral, la comunicación poco clara y la pérdida de valores personales pueden generar un ambiente tenso en grupos de personas. Los conflictos y roles poco claros, la falta de apoyo activo de la gerencia, la baja motivación de los empleados y la mala resolución de problemas pueden crear una atmósfera de tensión e insatisfacción entre los profesionales. Violencia contra los trabajadores de la salud. Esto se debe a la actitud incómoda entre especialistas y pacientes, así como al descuido y falta de empatía del personal, lo que puede derivar en maltratos físicos y psicológicos reprochables. Los contactos sociales y el clima organizacional forman lazos emocionales y promueven habilidades de afrontamiento. De lo contrario, sin las adecuadas relaciones sociales y personales, puede convertirse en fuente de conflicto (Roxi & Robles, 2018).

2 En relación al desempeño laboral es la forma en que el empleado o socio comercial hace el trabajo. Los empleados son auditados regularmente para verificar su desempeño. Los empleadores considerarán factores tales como la gestión del tiempo, experiencia organizativa y niveles de productividad resultantes. Cada empleado puede ser medido individualmente (Quispe, 2019).

En general, se considera un fenómeno multidimensional influenciado por varias variables como las características específicas, la carga de trabajo, la satisfacción laboral, la competencia personal, el apoyo social y el clima organizacional (Foy et al, 2019).

7 Características del desempeño laboral:

a. **Acciones Comportamientos:** Es una acción realizada por una persona, con un propósito específico en un espacio determinado afecta, incluye o divide otra gente. Se dice que el comportamiento es una forma de actuar antes de que suceda, a las personas o instituciones en relación con el entorno en el que viven (Quispe, 2019).

b. **Actividades laborales:** Son un conjunto de situaciones o elementos en relación con las actividades realizadas en el trabajo, piensa en este último punto como cualquier esfuerzo físico o intelectual. Lo hace una persona a cambio de algún tipo de apoyo o recompensa (Quispe, 2019).

Dimensiones de desempeño laboral. Las dimensiones que constituyen la variable de desempeño, son las que siguen.

Capacidad cognitiva: Las primeras referencias teóricas a las habilidades cognitivas y habilidades de pensamiento surgieron en el mundo anglosajón en la década de 1950. Se trata de lo que aprendes y qué hacer con esa información. Entonces todo depende de las diferentes habilidades y características de las enfermeras móviles. Las habilidades y actitudes son la base del desempeño en el sitio, y el funcionamiento cognitivo se aprende en la educación vocacional. El uso del conocimiento en las actividades del programa depende de la atención brindada en el campo de la cirugía. Estas medidas, generalmente implementadas adecuadamente, están diseñadas para proteger la integridad de los pacientes y facilitar su representación en los procesos judiciales (Cabanillas & Ruiz, 2021).

Capacidad afectiva: Las enfermeras crecen profesional y personalmente solo si crecen y viven en un entorno afectuoso, protector y seguro. La comunicación entre las enfermeras y la alta dirección ayuda a promover el desarrollo profesional mediante la creación constante de comentarios mejores y continuos. Las diferentes solicitudes y observaciones de desempeño

también son indicadores que guían e impulsan el desarrollo profesional, por lo que una presencia solidaria en la comunicación ayuda a desarrollar diferentes habilidades y ayuda a crear un entorno seguro y amigable (Cabanillas & Ruiz, 2021).

Capacidades Psicomotoras: Las competencias de enfermería se desarrollan en actividades de aprendizaje progresivo. Están orientados a los empleados y tienen en cuenta el potencial de los empleados, su nivel de creatividad y adaptabilidad a diversos eventos. Mejorar la dotación y los cuidados de enfermería, y mejorar la calidad de los cuidados prestados por las enfermeras (Cedrón, 2020).

La psicomotricidad representa la motricidad fina, utilizando materiales finos, y la motricidad gruesa, como utilizar el cuerpo para realizar actividades como cubrir la mesa de operaciones, que es uno de los movimientos a realizar. . Está incluido. En cuanto a las medidas universales, cuando atienda a un paciente, debe asegurarse de que se satisfagan plenamente todas las necesidades del paciente. Al preparar a un paciente para la cirugía, los cuidadores deben tomar las precauciones adecuadas antes y durante la cirugía para evitar eventos adversos como infecciones (Cabanillas & Ruiz, 2021).

Bases teóricas

El modelo de sistemas de Betty Neumann se considera actualmente ²⁸ uno de los recursos teóricos más importantes en el cuidado de la salud mental, ya que ofrece un marco que puede comprender a los individuos o grupos sociales como agentes dinámicos en un ciclo de retroalimentación constante con el entorno y nos permite comprender la relación con ellos. . los sistemas del cliente crean factores estresantes en la vida cotidiana. El modelo de Neuman

describe a la enfermería como una entidad participativa que se centra en la interacción de variables en respuesta a factores estresantes en el sistema del cliente y se adapta al entorno. Las personas o grupos sociales son sistemas abiertos en los que “los elementos intercambian energía de información en una organización la complejidad, la presión y la respuesta a ella son los componentes básicos de estos sistemas abiertos (Noguera, 2019).

El ⁴ modelo de sistemas (MS) ³⁰ propuesto por Betty Neuman proporciona una base de conocimiento muy relevante no solo para comprender los factores estresantes del trabajo y los diversos grados de respuesta de los sistemas del cliente al interactuar con ellos, sino también para identificar estrategias destinadas a mejorar sus defensas resilientes, la cola en el sistema cliente proviene de la prevención primaria. Puede ser visto ³⁰ como una forma de resolver los problemas de enfermería al comprender los sistemas de los clientes a partir de sus interacciones con el entorno, una base sólida para pensar los fenómenos de enfermería desde una perspectiva dinámica y abierta. Esto puede facilitar la acción contra la neguentropía, entendida como todos aquellos esfuerzos para conservar energía y movilizar el sistema para un mayor bienestar o un estado de equilibrio (Noguera, 2019).

Este modelo ³⁶ se basa en suposiciones sobre la relación del individuo con ⁹ el estrés, su respuesta a esa emoción y los factores restauradores dinámicos de la naturaleza. El modelo se puede dividir en 4 meta-paradigmas de enfermería, a saber, entorno, paciente, comportamiento de enfermería y salud. En este marco conceptual, el paciente es visto como un cliente (o sistema cliente) que consta ¹⁵ de características innatas en un entorno dado. Una persona, una familia, una comunidad o incluso un problema social es visto como un "conjunto de variables fisiológicas, psicológicas, sociales, de desarrollo y mentales" relacionadas con un núcleo basado en la existencia individual rodeado de "círculos concéntricos de protección" (Sánchez, 2021).

Por lo tanto, el modelo de Betty Neumann brinda ⁴ un marco bastante amplio para comprender las dinámicas que surgen en los sistemas de los clientes como resultado de las interacciones con los factores estresantes, lo que da como resultado una visión experiencial holística del estrés. Sin embargo, diversos enfoques teóricos intentan definir esta respuesta humana desde otras áreas disciplinares, como se describe en la siguiente sección (Noguera, 2019).

El modelo de Adaptación de Callista Roy

El proyecto de investigación se basa en la teoría ¹⁸ El modelo de adaptación de Callista Roy es una teoría que se centra en la atención holística del paciente. Desarrollado en la década de 1970 por la enfermera teórica Callista Roy, ¹ se basa en la idea de que el propósito de la enfermería es ayudar a los pacientes a adaptarse a su entorno. Según el modelo de adaptación de Callista Roy, los humanos son ¹ un sistema adaptativo que interactúa constantemente con el medio ambiente. Este modelo afirma ²² que la atención debe centrarse en adaptar a los pacientes a su entorno para promover la salud y el bienestar. El modelo se basa en cuatro conceptos principales (Estudio de Medicina, 2023).:

Hombre: ¹ Este es el centro del modelo y se define como un ser único y complejo que interactúa constantemente con el ¹ entorno. **Entorno:** Se refiere a todo lo que rodea al paciente, tanto físico como psicológico. Este entorno puede afectar la salud del paciente y su capacidad para adaptarse a la situación. **Salud:** se entiende como un estado de equilibrio entre una persona y su entorno. **Enfermería:** Es el proceso de facilitar la adaptación del paciente a su entorno con el objetivo de promover la salud y el bienestar (Estudio de Medicina, 2023)..

¹ El modelo de montaje de Callista Roy se divide en tres partes:

Patrones de Adaptación: Son patrones de comportamiento que utiliza el paciente para adaptarse al medio. El modelo de adaptación de Callista Roy identifica cuatro tipos de adaptación:

Patrones fisiológicos: relacionados con las necesidades básicas del paciente, como comer, dormir y defecar. Modelo de autoconcepto: Se refiere a la impresión que el paciente tiene de sí mismo. Role models: relacionados con las responsabilidades y tareas que el paciente asume en la vida. Modelo de Interdependencia: Se refiere a las relaciones interpersonales del paciente. Proceso de Adaptación: Son los pasos que da el paciente para adaptarse al medio. Estos procesos incluyen la percepción, selección, organización e integración de la información. Niveles de Adaptación: El modelo de adaptación de Callista Roy también identifica tres niveles de adaptación:

Adaptación: Se refiere a los cambios fisiológicos realizados en el paciente para mantener la homeostasis interna. Adaptación Cognitiva: Se refiere a la capacidad del paciente para comprender y lidiar con el entorno. Adaptación Conductual: Se refiere a los cambios en el comportamiento del paciente que le permiten adaptarse a su entorno (Estudio de Medicina, 2023).

El modelo de adaptación de Callista Roy se ha utilizado en la práctica de enfermería de varias maneras. Algunas de las aplicaciones más comunes incluyen:

Evaluación. Se utilizó el modelo de adaptación de Callista Roy para evaluar cómo interactúa el paciente con el entorno. Evaluar el modelo de adaptación del paciente, el proceso de adaptación y el nivel de adaptación. Diagnóstico: El modelo adaptativo de Callista Roy se utiliza para diagnosticar las necesidades del paciente en relación con su entorno. Identificar los patrones de comportamiento que utiliza el paciente para adaptarse e identificar las barreras que

pueden impedirle adaptarse. Plan de Cuidados: Se utiliza el Modelo de Adaptación de Callista Roy para desarrollar un plan de cuidados individualizado para cada paciente. El plan de atención se centra en las necesidades de adaptación del paciente y las intervenciones están diseñadas para ayudar al paciente a adaptarse al entorno (Estudio de Medicina, 2023).

Definición de términos

Estrés: Es un desajuste entre las personas, los trabajos y la propia organización. La persona cree que no tiene suficientes recursos para hacer frente al problema (Arango, Cordova & Sulca, 2020). El estrés es un estado tanto físico como que es producido cuando los recursos de las personas no son acordes y suficientes para hacer frente a las exigencias y presiones de la situación (Ratnawat & Jha, 2017).

Desempeño laboral: el resultado de las acciones de los trabajadores sobre el contenido, afiliación, tareas y acciones de sus publicaciones según el proceso Mediación o supervisión entre él y la organización (Arango, et al 2020). Fenómeno multidimensional que se ve influenciado por varias variables como son las características particulares, la carga laboral, la satisfacción en el puesto, la competencia individual, el apoyo de la sociedad y el clima organizacional (Foy et al., 2019)

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

El estudio se desarrollará en la zona de Picota con coordenadas 6°55'14" latitud sur, 76°19'48" longitud oeste y altitud 223 m s. No son. arroz. Se encuentra ubicado en la provincia de San Martín, Picota; su Ubigeo es 220701 de Jirón San Miguel Grau no. 396. El estudio se llevará a cabo en Picota ubicado en Jr. Aeropuerto S/N; El centro de salud de Picota es visitado únicamente por vecinos de su entorno y también de los distritos de la provincia. Cuenta con los siguientes servicios: Atención médica de emergencia, recepción, centro de maternidad, centro de esterilización, laboratorio de bioquímica, farmacia, rayos X, clínica de tuberculosis, vigilancia epidemiológica, medicina general y medicina interna, obstetricia, servicios sociales, odontología, psicología, nutrición, En la clínica CRED para niños también se cuenta con un área administrativa, una oficina central y un departamento de estadísticas de crecimiento y desarrollo. También está clasificado como nivel I-4 y los servicios de emergencia están disponibles las 24 horas del día con 5 estudiantes de posgrado, 5 obstetras, 5 médicos, 5 técnicos, 3 técnicos de laboratorio.

Población y muestra

Población

Hernández, Fernández y Baptista (2018) refieren que una población estadística es un conjunto de sujetos o elementos que presentan características comunes. En el presente estudio estará conformada por los 23 profesionales de salud del servicio de emergencia

24 Muestra.

La muestra, será censal y se tomará al 100% de la población que son 23 personal de salud del servicio de emergencia, a quienes se les aplicará los instrumentos para la recolección de datos, considerando los 3 criterios de inclusión y exclusión. 8

Criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión:

- Personal de salud que desee participar voluntariamente del estudio de investigación.
- Personal de salud con tiempo de experiencia mayor de 27 6 meses en el servicio de emergencia.

Criterios de Exclusión

- Personal de salud que se encuentra o se va de vacaciones.
- Personal que realiza labor administrativa
- Personal que no deseen participar del estudio de investigación.

Tipo y diseño de investigación

Se realizará un estudio básico, porque son investigaciones impulsadas por la curiosidad cuyo objetivo principal es agregar al conocimiento existente mediante el análisis de nuevos descubrimientos (Esteban, 2008).

Diseño no experimental, no se manipulo variable (Guillen & Valderrama, 2013). Corte transversal, los datos fueron recopilados en tiempo determinado (Arias, 2012).

La presente investigación tendrá un enfoque cuantitativo, debido a que el conocimiento recopilado, mediante uso de la herramienta fue procesada mediante la asignación de valores numéricos; y los resultados fueron procesados estadísticamente para lograr los objetivos

planteados; se aplicaron esencialmente “Enfocarse en oportunidades específicas para poner en práctica la teoría general” (Baena, 2017).

Además, de diseño no correlacional ya que el objetivo comprender la relación entre las variables estudiadas (Hernández & Mendoza, 2018).

Formulación de hipótesis

Ha: Existe relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martin, 2023.

7 Ho: No existe relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martin, 2023.

Identificación de variables

Variable 1:

nivel de estrés

Variable 2

Desempeño laboral

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
29 Variable 1: Estrés	El estrés es un estado tanto físico como que es producido cuando los recursos de las personas no son acordes y suficientes para hacer frente a las exigencias y presiones de la situación (Ratnawat & Jha, 2017).	Se mide a través de la aplicación de la Escala de Estrés de Enfermería NSS.	Factores Físicos Factores Psicológicos Factores Sociales	Fatiga Frustración Desgano Cansancios Inseguridades Sobrecargas laborales Sentimiento de inseguridad Temor al error Preocupación excesiva Sentimiento de culpabilidad Conflicto de roles Dominio del entorno Supervisión inadecuada Relación interpersonal deficiente. Respaldo del grupo Cohesión y conflicto grupal Falta de comunicación	Nivel bajo: De 0 a 33 puntos Nivel medio: De 34 a 67 puntos Nivel alto: De 68 a 102 puntos
Variable 2: Desempeño Laboral	Fenómeno multidimensional que se ve influenciado por varias variables como son las características particulares, la carga laboral, la satisfacción en el puesto, la competencia individual, el apoyo de la sociedad y el clima organizacional (Foy et al., 2019)	Se mide mediante la aplicación de un cuestionario para la percepción de comportamientos técnicos y humanísticos del personal de enfermería.	Capacidades Cognitiva Capacidades Afectivas Capacidades psicomotoras	Conocimientos Habilidad Planificaciones Comunicación Capacitación Evaluación Recurso Investigación Actividad gremial Práctica profesional Comunicación verbal Comunicación no verbal Relación de afecto Escucha receptiva Trato respetuoso Ejecución de tarea Responsabilidad Cuidado integrable Baños de cama Informaciones a los pacientes Medida de precaución Prevención de infección.	Nivel bajo: Menor a 24 a 58 puntos Nivel medio: De 59 a 68 puntos Nivel alto: De 69 a 72 puntos

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizará la encuesta para ambas variables.

Instrumento

Se utilizará para la recolección de datos dos cuestionarios.

Variable 1: El cuestionario de nivel de estrés será la encuesta “escala de estrés de enfermería – NSS” . La herramienta utilizada para este estudio es el cuestionario Nursing Stress Scale – NSS. Es un instrumento escrito originalmente por Gray y Anderson (1981) y adaptado al español por Mas y Escrivá (1998), dos enfermeros bilingües de España. Las españolas presentaron un cuestionario para la evaluación de 5 especialistas (1 psicólogo, 1 enfermera, 1 oficinista, 1 enfermera de oficina, 1 profesor universitario/ingeniero) (Anexo B), que describe 34 ítems separados por 3 dimensiones: Factores Físicos, psicológico y social. Cuestionario de autoevaluación, escala de Likert 0 (Nunca), 1 (algunas veces), 2 (frecuentemente), 3 (siempre). Obteniendo valores de Nivel bajo: De 0 a 33 puntos, Nivel medio: De 34 a 67 puntos. Nivel alto: De 68 a 102 puntos.

Por todas estas razones, se eligió como medio para medir los niveles de estrés variable en el personal de enfermería de los servicios de emergencia HEVES. La escala NSS consta de 3 ítems que representan una variedad de situaciones que pueden causar estrés en el trabajo. Para cada ítem se asignó una respuesta de 0 a 3 puntos según la frecuencia e intensidad del mismo, según la escala de Likert.

Variable 2: Para el nivel de desempeño laboral extraído de la autora Cedrón, (2020) en el estudio: motivación y desempeño laboral en la gerencia regional de salud La Libertad, que describe 24 ítems separados por 3 dimensiones: Capacidades Cognitiva, Capacidades afectivas y Capacidades psicomotoras Con 2 respuestas nunca (1), a veces (2) y siempre (3). Obteniendo valores de Nivel bajo: Menor a 24 a 58 puntos. Nivel medio: De 59 a 68 puntos. Nivel alto: De 69 a 79 puntos.

Validez y confiabilidad

La variable estrés, el acuerdo entre jurados se calculó utilizando la "V de Aiken" (Anexo C), arrojando un valor de 1. Esto significa que el instrumento es casi completamente efectivo. Además, se realizó una experiencia piloto con 30 enfermeras y se calculó el valor α de Cronbach, resultando $\alpha = 0,902$ en escala global, $\alpha = 0,868$ en la dimensión física, 0,917 en la dimensión psicológica y $\alpha = 0,868$ en la dimensión física. la dimensión social obtuvo el valor La dimensión es 0.897. Encontramos que el equipo es muy confiable. El cuestionario fue nuevamente validado y estandarizado por la OMS.

La variable Desempeño laboral, El cuestionario que se utilizará fue elaborada y validada por Cedrón, (2020) motivación y desempeño laboral en la gerencia regional de salud La Libertad, en tiempos COVID-19. La validez de contenido y estructura fue superior al 90% la cual fue determinada por 5 expertos a través del formato de Aiken, y la confiabilidad para las dimensiones fue superior al 0.90. (Ver anexo B). Es válido mencionar que, el instrumento se empleó en el estudio de Cabanillas & Ruiz, (2021) en su investigación: Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del hospital San Juan de Lurigancho, Lima 2020.

Proceso de recolección de datos

¹³ A través de la aplicación de los instrumentos, se obtendrá el permiso del Comité de Investigación de la institución, para acceder al personal profesional de la institución; el poder obtenido se incluirá en anexos. A partir del ² paso anterior, el cuestionario se completará en la fecha y hora sugerida por la dirección del hospital, para no entorpecer las labores del encuestado. Los datos obtenidos serán transferidos ² a una base de datos, que se agruparon según sus variables y dimensiones, y se procesaran en SPSS. Versión 26. Se compararán los resultados con los antecedentes de cada objetivo, para realizar la discusión y establecer las conclusiones para finalmente emitir las recomendaciones.

⁴ Procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos ² por dos cuestionarios serán organizados y luego procesados, comenzando con la elaboración de una matriz de datos para cada variable en formato Excel, que ayudará a calcular los puntos de evaluación para cada dimensión y la suma de cada dimensión para el total de la variable. ² A partir de esta base se detallarán tablas de frecuencias absolutas y relativas; así como gráficos que permitirán analizar comparar las condiciones de las variables. Además, se utilizará la prueba estadística chi cuadrado.

Consideraciones éticas

Este estudio se realiza en función de los estándares de las Normas APA 7ma edición, para las citas y referencias bibliográficas, respetando en todo momento el derecho de autor. Asimismo, para la recolección de la información se tomarán en cuenta los valores éticos de honestidad, confidencialidad, respeto a la dignidad y privacidad del participante, así como su previo consentimiento antes de la aplicación del cuestionario. ⁴² La investigación se basa en ciertos principios de ética como son la beneficencia hacer el bien dentro de un marco que respete los

derechos de cada autor, con el consentimiento de la institución objeto de estudio, entidad que proporcionó la información, y que además sea razonable dentro de los principios de la ética internacional, como el principio de no maleficencia, que garantiza que a medida que avanza la investigación sólo se busca el bien, y no se pretende dañar nada relacionado con la investigación. Además, defiende el principio de justicia, asegurando que quienes participen en la investigación sean tratados con respeto e igualdad, brindándoles las mismas condiciones de participación y promoviendo la equidad y la igualdad, asimismo el Principio de autonomía, por la libertad que tiene el investigador para desarrollar el presente informe, y por último se tiene el Consentimiento informado, pues la muestra de estudio participó de forma voluntaria para responder a la encuesta (Miranda & Villasis, 2019)

Capítulo IV

Administración del proyecto de investigación

Cronograma de ejecución

La programación de las actividades de investigación se presenta en el siguiente cuadro

ACTIVIDAD/MESES - 2023	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M
Plantear idea de investigación																
Revisión de la bibliografía y gestión de la información					X											
Análisis de la información bibliográfica					X	X										
Diseño de instrumentos de recolección de datos						X										
Revisión de Proyecto						X										
Aprobación del proyecto e inscripción							X									
Aplicación del proyecto de investigación.							X	X								
Recolección de datos, tabulación								X	X							
Análisis de datos											X					
Elaboración del informe												X	X			
Sustentación del trabajo de investigación														X		

Presupuesto

PERSONAL		
	Apoyo administrativo (digitador) (150 x mes)	600.00
	Asesoría	800.00
BIENES		
Equipos		
	Impresora	
	Sub Total	3,400.00
Suministros		
	02 millar de papel bond. Tamaño A4	30.00
	01 Tóner para impresora HP LaserJet 2410	150.00
	01 memoria USB 1 GB	25.00
	01 Kit de útiles de escritorio	20.00
	Sub Total	S/. 200.00
SERVICIOS		
	INTERNET (www, ftp.)	520.00
	Fotocopias	100.00
	Consultoría	300.00
	Teléfono y Luz (Energía Eléctrica)	200.00
	Sub Total	S/.
		1120.00
	Varios	100.00
	Imprevistos	200.00
	Total (soles)	S/.
		5,020.00

Referencias bibliográficas

- Alegre I. (2021). *Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería-Servicio de Emergencia Hospital Ramiro Priale Priele EsSalud Huancayo, 2021. Tesis post grado. Universidad María Auxiliadora. Obtenido de*
<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1047/ALEGRE%20PECEROS%20IVONNI%20ISABEL%20-%20TRABAJO%20ACADEMICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Arango F et al. (2020). *Estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho. tesis de post grado. Universidad Nacional de Callao. Obtenido de*
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5451/ARANGO%2c%20CORDOVA%2c%20SULCA%20FCS%20DA%20ESPEC%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Chidiebere E, et al. (2020). *El impacto de la pandemia de COVID-19 en la salud mental de las enfermeras. The impact of COVID-19 pandemic on mental health of Nurses. Clin Ter. 2020 Sep-Oct;171(5):e399-e400. doi: 10.7417/CT.2020.2247. PMID: 32901781. Obtenido de*
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32901781/>.
- Chung K & Salas J. (2018). *Nivel de estres laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermería. Tesis pre grado. Universiada Privada Anteor Orrero. Obtenido de*
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4349/1/RE_ENFE_KAROL.CHUNG_JENNY.SALAS_NIVEL.DE.ESTRES.LABORAL_DATOS.PDF.
- Da Silva A, et al. (2021). *Burnout entre trabajadores de atención primaria de salud en Brasil: resultados de un análisis multinivel. Archivos internacionales de salud ocupacional y ambiental, 1-13. Obtenido de* <https://link.springer.com/article/10.1007/s00420-021-01709-8>.
- Díaz L. (2002). *Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. 2002 enero; 2(2): p. 22 - 23.*

- Estudio de Medicina. (2023). *Modelo de adaptacion de callista roy una teoria innovadora para el cuidado de la salud* . Obtenido de <https://www.estudiosmedicina.com/que-es-el-modelo-de-adaptacion-de-callista-roy-una-teoria-innovadora-para-el-cuidado-de-la-salud/>.
- Figueroa A & Hernandez J. (2021). *Seguridad hospitalaria, una visión de seguridad multidimensional*. *Rev. Fac. Med. Hum. vol.21 no.1 Lima ene-mar 2021*.
<http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3490>. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000100169&script=sci_arttext.
- García F et al. (2015). *El análisis de la realidad social: Métodos y técnicas de Investigación*. 4ta edición. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/997/99746727010.pdf>.
- Hashemi S, Ghazanfari F, Merzah M, Rezaei M, Astaraki P, Birjandi M. (2023). *Relationship between job stress and work-related quality of life among emergency medical technicians: a cross-sectional study*. *BMJ Open*. 2023 Jun 6;13(6):e066744. doi: 10.1136/bmjopen-20. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37280030/>.
- Kamada K et al. (2021). *The effect of the outbreak of COVID-19 on respiratory physicians and healthcare in Japan: Serial nationwide surveys by the Japanese Respiratory Society*. *Respiratory investigation*, S2212-5345(21)00119-2. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212534521001192?via%3Dihub>.
- Lauráceo C & Lauráceo T. (2020). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>.
- Liu S et al. (2020). *Combating COVID-19-How Can AR Telemedicine Help Doctors More Effectively Implement Clinical Work*. *Journal of medical systems*, 44(9), 141. Obtenido de <https://doi.org/10.1007/s10916-020-01618-2>.
- Machacuay J & Vera G. (2020). *Estrés Laboral y desempeño del Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de la Merced*. Tesis post grado. Universidad Nacional de Callao. Obtenido de

- <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/TESIS%20VERA%20BALBIN%2cMACHACUAY%20CASTILLON-2DAESPEC-FCS-2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.
- Miranda M & Villasis M. (2019). *El protocolo de investigación VIII. La ética de la investigación en seres humanos. Rev. alerg. Méx.* 66 (1) 22 <https://doi.org/10.29262/ram.v66i1.594>. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902019000100115.
- Moncada E. et al. (2021). *Estrés laboral en personal médico y enfermería de atención primaria ante la emergencia sanitaria por COVID-19. Perfiles*, 25(2), 13-23. Obtenido de <https://perfiles.esPOCH.edu.ec/index.php/perfiles/article/view/109>.
- Niño Y. & Vega A. (2019). *Nivel de estrés en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital General de Jaén 2017. Tesis post grado. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/4982/BC-3793%20NI%20C3%91O%20LA%20TORRE%20-%20VEGA%20BOCANEGRA.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
- Noguera H. (2019). *Intervención de enfermería en salud mental desde la teoría de Betty Neuman, para el fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral, dirigido a un grupo de personas trabajadoras de la Empresa Hellmann, Heredia, Costa Rica*. Obtenido de <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/80441/Sistematizaci%20c3%b3n%20Helder%20Noguera%20Mena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Obregon M & Yumbato S. (2021). *Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca, 2020*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62572/Obreg%20c3%b3n_EMDC-Yumbato_JSB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Observatorio de Recursos Humanos. (2019). *El 90% de los trabajadores percibe que el estrés de sus compañeros repercute negativamente en el lugar de trabajo. España*. Obtenido de <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-90-de-los-trabajadores-percibe-que-el-estres-de-sus-companeros-repercute-negativamente-en-el-lugar-de-trabajo.html>.

- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Informe para Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. p. 4–7. . Obtenido de <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>.
- Organización Panamericana de la Salud / Organización Mundial de la Salud. (2020). *Actualización Epidemiológica: Dengue. Febrero*.
- Pender N. (2018). *Nola Pender teoría de Promoción de la Salud*. Obtenido de <https://1library.co/article/nola-pender-teor%C3%ADa-de-promoci%C3%B3n-de-la-salud.zgwdjm8y>.
- Pereyra M & Benabente R. (2021). *Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, hospital santa maría del socorro - Ica. Universidad Autónoma de Ica*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/AUIC_36fe40e29a9311be888b352c8c3b24e0.
- Quesquen K. (2022). *Estrés y desempeño laboral de los enfermeros en el servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati – Lima, 2022*. Obtenido de https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7884/T061_42897370_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Quispe Y . (2019). *Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del Centro de Salud el Bosque, la Victoria, Chiclayo, 2018. Tesis pre grado. Universidad Señor de Sipan*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Ramos E. (2019). *Grado de estrés laboral y desempeño de las enfermeras en el servicio de emergencia en el Hospital Regional de Ica Enero 2018. Tesis pre grado. Universidad Privada San Juan Bautista*. Obtenido de <https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/2325/T-TPLE-EVELYN%20DEL%20ROSARIO%20RAMOS%20CAHUANCAMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Ratnawat & Jha. (2017). *Impact of Job Related Stress on Employee Performance: A Review and Research Agenda*. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 11(1), 1–6. . Obtenido de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36434140/A0161150106-with-cover-page->.
- Rixi F. & Robles R. (2018). *Relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital I EsSalud Tingo María 2018 [Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”]*. . Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.p>.
- Sanchez S. (2021). *El Modelo de Sistemas de Neuman: qué es y qué explica sobre los pacientes. Resumen del Modelo de Sistemas de Neuman, aportación de Betty M. Neuman al mundo de la enfermería*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/clinica/modelo-sistemas-neuman>.
- Sarazine J, et al. (2021). *Workshops Effects on Nurses' Burnout, Stress, and Mindfulness Skills*. *Holist Nurs Pract*. 2021 Jan-Feb 01;35(1):10-18. doi: 10.1097/HNP.0000000000000378. PMID: 32282563. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32282563/>.
- Satander S. (2020). *Procesos cognitivos: ¿Cómo pueden ayudarte en tu éxito profesional?* Obtenido de <https://www.becas-santander.com/es/blog/procesos-cognitivos.html#:~:text=Los%20procesos%20cognitivos%20son%20las,para%20tomar%20las%20decisiones%20correspondientes>.
- Satiani, B., & Davis, C. (2020). *The financial and employment effects of coronavirus disease 2019 on physicians in the United States*. *Journal of vascular surgery*, 72(6), 1856–1863. . Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.jvs.2020.08.031>.
- Toida C & Morimura N. (2022). *An Analysis of Stress Concerning Pediatric Emergency Care Nurses*. *Cureus*. 2022 Jan 16;14(1):e21299. doi: 10.7759/cureus.21299. PMID: 35186561; PMCID: PMC8846986. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35186561/>.
- Vahedian A, et al. (2019). *Efectos del estrés en las enfermeras de cuidados intensivos. Effects of Stress on Critical Care Nurses: A National Cross-Sectional Study*. *J Intensive Care Med*. 2019 Apr;34(4):311-322. doi: 10.1177/0885066617696853. Epub 2017 Mar 10. PMID: 29277137. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29277137/>.

Vilcarino P. (2021). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Progreso-Chimbote. Tesis de post grado. Universidad Cèsar Vallejo*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89112/Vilcarino_ZPM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Apéndice

Apèndice A: Instrumento de recolección de datos

Instrumento 1: Cuestionario “escala de estrés de enfermería – NSS”

En el siguiente cuestionario, le presentamos una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en el servicio de Emergencia. Estamos interesados en conocer con qué frecuencia estas situaciones han producido tensiones o estrés en su servicio. Tenga en cuenta que no nos referimos a la frecuencia en que se producen estas situaciones, sino a la frecuencia con que éstas han sido estresantes para Ud, en los últimos 6 meses. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales Por favor, marque con una X el número de la escala que mejor refleje la frecuencia con que Ud. cree que cada situación ha sido estresante para Ud.

DATOS GENERALES:

SERVICIO DE EMERGENCIA:

EDAD:.....

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

ESPECIALIDAD:SI (...) NO(...) especifique:.....

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

NUMERO DE HIJOS: (1) Ninguno (2) Un hijo (3) Dos hijos (4) Más de 2 hijos

CONDICIÓN LABORAL: (1) Contrato CAS (2) Por terceros (3) Nombrados

Nº DE TRABAJOS: (1) Un solo trabajo (2) Dos trabajos (3) Más de 2 trabajos

INGRESOS MENSUALES: (1) Menor S/.1000 (2) S/.1000-2000 (3) S/.2000-3000 (4) S/.3000-4000 (5) Más S/. 5000.

Estresores laborales	Nunca	Algunas veces	Frecuente	Siempre
	0	1	2	3
1. Interrupciones frecuentes en la realización de tareas				
2. El médico no esta presente cuando un paciente se está muriendo				
3. Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
4. Recibir información insuficiente del Médico acerca				

del estado clínico de un paciente				
5. Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
6. Pasar temporalmente a otros servicios/por falta de personal.				
7. Personal y turno imprevisible.				
8. El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
9. Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ejemplo tareas administrativas)				
10. No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.				
11. No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
12. El médico no está presente en una urgencia médica.				
13. No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				
14. Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				
15. Recibir críticas de un médico.				
16. Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
17. Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.				
18. La muerte de un paciente				
19. Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
20. Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha				
21. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.				

22. No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha a un paciente.				
23. Ver a un paciente sufrir				
24. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
25. Recibir críticas de un supervisor.				
26. No saber qué se debe decir al paciente o a su familia sobre estado clínico y tratamiento.				
27. Problemas con un superior				
28. No tener ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas de servicio.				
29. Problemas con uno o varios médicos.				
30. No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio.				
31. No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes.(pacientes conflictivos, hostilidad)				
32. Sentirse impotente en el caso de que un paciente no presenta mejora.				
33. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.				
34. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio.				

Cuestionario sobre el Desempeño laboral de los Enfermeros del servicio de emergencia

N°	Preguntas	N	AV	S
Capacidad Cognitiva				
01	Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente favorece mi desempeño			
02	Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño			
03	Planificar actividades aplicando conocimientos adquiridos con la administración del cuidado favorece mi desempeño			
04	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño			
05	Realizar acciones educativas que promueven cambios de habito en el paciente favorece mi desempeño			
06	La evaluación periódica de aprendizaje del paciente favorece mi desempeño			
07	Utilizar los recursos existentes para la investigación favorece mi desempeño			
08	Participar en el proceso de evaluación de investigación favorece mi desempeño			
09	Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño			
10	Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho de los pacientes favorece mi desempeño			
Capacidad Afectiva				
11	La comunicación verbal que establezco con mis supervisores facilita mi desempeño			
12	La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de una actividad facilita mi desempeño			
13	El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosa facilita mi desempeño			
14	Escuchar con atención los problemas del paciente facilitan mi desempeño			
15	El trato respetuoso que recibo de mis compañeros de trabajo facilita mi desempeño			
16	El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño			

17	La ejecución en forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño			
18	Actuar con responsabilidad ante el paciente facilita mi desempeño			
Capacidad Psicomotora				
19	Realizar cuidados de enfermería integrales al paciente facilitan mi desempeño en el servicio de emergencia			
20	Realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en el servicio de emergencia			
21	Cumplir los cinco correctos en la administración de tratamiento favorece mi desempeño			
22	Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño			
23	Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente favorece mi desempeño			
24	Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes favorece mi desempeño			

Apéndice B: Validez de los instrumentos

La encuesta “escala de estrés de enfermería – NSS”

El instrumento que se utilizará para el presente estudio será el cuestionario de “Escala de Estrés de Enfermería - NSS”. Se trata de un instrumento elaborado por Pamela Gray Toft y James Anderson (1981) en su versión original y que fue adaptado al español por Más y Escriba (1998), dos enfermeras bilingües de origen español.

Las españolas sometieron el cuestionario al juicio de 5 expertos (1 psicóloga, 1 enfermera asistencial, 1 administrador, 1 enfermera administrativa y 1 docente universitario/ingeniero)

El grado de concordancia entre jueces fue calculado a través de la “V de Aiken”, obteniéndose un valor de 1, es decir que el instrumento tiene una validez casi perfecta. Adicional a ello realizaron una prueba piloto a 30 enfermeras, se calculó el valor de alfa de Crombach obteniendo como resultado un valor de $\alpha = 0.902$ en la escala global, $\alpha = 0.868$ en la dimensión físico, en la dimensión psicológico con 0,917 y en la dimensión social con 0,897. Determinando que el instrumento es altamente confiable. A su vez el cuestionario fue validado y estandarizado por la OMS.

Por todo lo anteriormente mencionado, fue este el instrumento elegido para medir la variable de estrés en el personal de enfermería del servicio de Emergencia del HEVES.

La escala NSS consta de 34 ítems que describen distintas situaciones potencialmente causantes de estrés en el trabajo. En cada ítem las respuestas fueron de acuerdo a la escala de Likert según la frecuencia e intensidad de los mismos de 0 a 3 puntos: nunca (0), algunas veces (1), frecuentemente (2) y muy frecuentemente (3). El rango de puntuación es de 0 a 102, de modo que a mayor puntuación, mayor nivel de estresores.

Se midieron 3 dimensiones:

- La dimensión física (Ítems: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14),
- La dimensión psicológica (Ítems 15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27)

- La dimensión social (Ítems: 28,29,30,31,32,33,34).

El nivel de calificación del estrés será presentado considerando las categorías:

- Bajo (0 a 33), - Medio (34 a 67), - Alto (68 a 102)

Con un índice global cuyo rango se encuentra entre 0 a 102.

Variable	Técnica de investigación	Instrumento
Estrés laboral	Encuesta	Cuestionario “la escala de estrés de enfermería NSS”

Puntuación	Nivel
De 0 a 33 puntos	Bajo
De 34 a 67 puntos	Medio
De 68 a 102 puntos	Alto

El cuestionario de desempeño laboral

Escala del Desempeño Laboral, elaborado por Dubrasca Machillanda Tsu, en su estudio titulado: “Motivación y Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Vargas de Caracas”, en la Universidad Central de Venezuela; 2015, validado en Perú en la tesis de Cedrón, (2020) titulada “Motivación y Desempeño Laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19”, que tuvo; conta de 24 ítems.

Cuyas dimensiones son:

Dimensión 1: Capacidad cognitiva (10 ítems)

Dimensión 2: Capacidad afectiva (08 ítems)

Dimensión 3: Capacidad psicomotora (06 ítems).

Escala de medición: Medido en escala de nunca (1), a veces (2) y siempre (3)

6 Baremos: Desempeño laboral mala (24-58), regular (59-68) y buena (69- 72).

6 Variable	Técnica de investigación	Instrumento
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario del Desempeño laboral

Puntuación	Nivel
24 – 58	Malo
59 – 68	Regular
69 – 72	Bueno

La validez

Esto fue realizado en cuanto al contenido y estructura mediante la técnica de Juicio de Expertos, en donde se realizó una evaluación de 5 expertos que, bajo el formato de Aiken, se reportó un Coeficiente de Concordancia Positiva para la prueba en general y sus dimensiones, mayores al 90%, los criterios que utilizó para la evaluación fueron de pertinencia, 59 correspondencia, coherencia lógica, suficiencia y aplicabilidad. Los jueces expertos fueron: Dra. Amelia Marina Morillas Bulnes, Mg. Psic.Sandra Elizabeth Fuentes Chávez, Mg. Gerson Harry Malca Solis, Mg. Carla Patricia Rios Nuñez, Mg. Yesenia Kelly Abanto Marreros.

Validez de los instrumentos de recolección de datos por jueces expertos: análisis de concordancia entre jueces

Ítems	Criterios	Nº de Jueces				
		1	2	3	4	5
1	Los instrumentos recogen información que permite dar respuesta a los problemas de investigación	1	1	1	1	1
2	Los instrumentos propuestos responden a los objetivos del estudio	1	1	1	1	1
3	La estructura de los instrumentos son adecuadas	1	1	1	1	1
4	Los reactivos de los instrumentos responden a la operacionalización de las variables	1	1	1	1	1
5	Las secuencias presentadas en los instrumentos facilitan sus desarrollos	1	1	1	1	1
6	Los reactivos o ítems son claros y entendibles	1	1	1	1	1
7	El número de ítems son los adecuados para la aplicación de los instrumentos	1	1	1	1	1
Total		7	7	7	7	7

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$$

b = Grado de concordancia entre jueces;

Ta = n° total de acuerdos;

Td = n° total de desacuerdos

Coefficiente de concordancia (CC) = 100.0

$$b = \frac{35}{35 + 0} \times 100$$

2 Coeficiente de concordancia (CC) = 100.0

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de Motivación y Desempeño Laboral

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Trabajadores de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.

Apellido y Nombres del evaluador:

Aneva María Mejías Banes

Grado académico del evaluador:

Dr. Planificación y Gestión

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena
				✓



Firma del JUEZ EXPEDIENTE
DNI: 17925037

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de Motivación y Desempeño Laboral

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Trabajadores de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.

Apellido y Nombres del evaluador:

Mg. Sandra Fuentes Chávez

Grado académico del evaluador:

Magister Psicología

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena
				X



~~Mg. Sandra Fuentes Chávez~~
PSICÓLOGA
C.P. 19924

Apellidos y nombres
DNI: 43.819982

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de Motivación y Desempeño Laboral

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Trabajadores de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.

Apellido y Nombres del evaluador: Gerardo Henry Flores Salas

Grado académico del evaluador: Magister en Salud Pública

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena
				X

INSTITUTO PERUANO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS
 IPICT
 INSTITUTO PERUANO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS
 INSTITUTO PERUANO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS
 INSTITUTO PERUANO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de Motivación y Desempeño Laboral

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Trabajadores de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.

Apellido y Nombres del evaluador: Carla Patricia Vera Ruiz

Grado académico del evaluador: Magister Salud Pública

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena
				X

INSTITUTO PERUANO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS
 IPICT
 INSTITUTO PERUANO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS
 INSTITUTO PERUANO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de Motivación y Desempeño Laboral

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Trabajadores de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.

Apellido y Nombres del evaluador: Yessica Vally Rosales Marmón

Grado académico del evaluador: Magister Gerencia Regional

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena
				X

INSTITUTO PERUANO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS
 IPICT
 INSTITUTO PERUANO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS
 INSTITUTO PERUANO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS

Apéndice C: Confiabilidad de los Instrumentos

6 Coeficiente alfa de cronbach para cuestionario “escala de estrés de enfermería – NSS”

Resumen de la elaboración de los casos

		N	%
Casos	Válidos	40	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	40	100,0

^aLa eliminación listwise está basada sobre todas las variables del procedimiento.

Estadística de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de ítems
,993	34

Coeficiente Alfa de Cronbach para “cuestionario” del desempeño laboral de los Enfermeros

Cedrón, (2020) en la tesis “Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19” mostró un Alfa de Cronbach de acuerdo a las dimensiones, con valores como se muestra;

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Medición general	,924	,936	24
Capacidad Cognitiva	,956	,957	10
Capacidad Afectiva	,919	,964	8
Capacidad Psicomotora	,950	,959	6

La confiabilidad obtenida de la tesis de Cabanillas & Ruiz, (2021) Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del hospital San Juan de Lurigancho, Lima 2020, mostró valores de:

6 α = Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$K = 24$$

$$\Sigma V_i = 4.892$$

$$V_t = 22.43$$

Reemplazando en la fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\Sigma V_i}{V_t} \right]$$

$$\alpha = \frac{24}{24 - 1} \left[1 - \frac{4.892}{22.43} \right]$$

$$\alpha = 0.816$$

Por lo tanto, en cuanto al instrumento 2: Desempeño Laboral del profesional de Enfermería; se obtuvo una confiabilidad de Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.816$) por lo que se concluye que el instrumento refleja una confiabilidad “Alta (Fuerte).

Apéndice D: Consentimiento Informado

Fecha:.....

Yo, identificada con DNI N°.....,a través del presente documento expreso mi voluntad de participar en el estudio de investigación titulada: “Estrés y su relación con el desempeño laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023”, la cual pretende determinar la relación que existe entre el estrés y su relación con el desempeño laboral de los Enfermeros. Habiendo sido informada del propósito de la misma, así como los objetivos y teniendo la confianza plena con ello autorizo a responder con veracidad cada uno de las preguntas, además el instrumento será confidencial, anónima y exclusivamente para fines de la investigación. Con respecto a los riesgos el estudio no representa ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.

.....

Firma del participante

Apéndice E: Matriz de consistencia

Título: Estrés y desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023.

Problema	Objetivos	Variables	Hipótesis	Metodología
Problema general	Objetivo general	Variable 1	Hipótesis general	Enfoque: Cuantitativo Diseño: Descriptivo, correlacional Tipo: Básico Corte: Transversal Población: En el presente estudio estará conformada por los 23 profesionales de salud del servicio de emergencia Muestra: La muestra, será censal y se tomará al 100% de la población que son 23 personal de salud del servicio de emergencia, Técnica: Entrevista Instrumento: Cuestionario
Problema general. ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023?	Determinar la relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023.	Estrés	Ha: Existe relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023. Ho: No existe relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023.	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Variable 2	Hipótesis específicas	
¿Cuál es el nivel de estrés de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023?	Identificar el nivel de estrés de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023. Identificar el nivel de desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023	Desempeño laboral	Existe nivel alto de estrés de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023 Existe nivel alto de desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023.	

● 12% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	estudiosmedicina.com Internet	2%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	<1%
4	hdl.handle.net Internet	<1%
5	repositorio.autonmadeica.edu.pe Internet	<1%
6	repositorio.unac.edu.pe Internet	<1%
7	repositorio.uss.edu.pe Internet	<1%
8	repositorio.upeu.edu.pe Internet	<1%

9	National University College - Online on 2023-04-01 Submitted works	<1%
10	repositorio.uma.edu.pe Internet	<1%
11	repositorio.upsjb.edu.pe Internet	<1%
12	Universidad de Guayaquil on 2023-03-10 Submitted works	<1%
13	Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-04 Submitted works	<1%
14	Escuela Superior Politécnica del Litoral on 2022-10-06 Submitted works	<1%
15	National University College - Online on 2022-11-17 Submitted works	<1%
16	1library.co Internet	<1%
17	Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-05 Submitted works	<1%
18	utn on 2023-04-12 Submitted works	<1%
19	repositorio.upch.edu.pe Internet	<1%
20	repositorio.ulasamericas.edu.pe Internet	<1%

21	repositorio.udch.edu.pe	Internet	<1%
22	utn on 2023-04-11	Submitted works	<1%
23	jcmh.org	Internet	<1%
24	Universidad Catolica de Trujillo on 2020-08-30	Submitted works	<1%
25	repositorio.unprg.edu.pe	Internet	<1%
26	R. Rocha, L. Ribeiro, F. Correia. "Red cell distribution width as a predict...	Crossref	<1%
27	Universidad Andina del Cusco on 2019-04-05	Submitted works	<1%
28	Universidad Catolica De Cuenca on 2023-05-27	Submitted works	<1%
29	Universidad Cesar Vallejo on 2016-05-10	Submitted works	<1%
30	wcrp.org	Internet	<1%
31	Universidad Autónoma de Aguascalientes on 2021-12-02	Submitted works	<1%
32	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-18	Submitted works	<1%

33	Universidad Cesar Vallejo on 2023-08-03	<1%
	Submitted works	
34	es.scribd.com	<1%
	Internet	
35	Universidad Cesar Vallejo on 2016-08-20	<1%
	Submitted works	
36	Universidad Cesar Vallejo on 2021-11-26	<1%
	Submitted works	
37	Universidad Técnica de Machala on 2023-07-28	<1%
	Submitted works	
38	doaj.org	<1%
	Internet	
39	issuu.com	<1%
	Internet	
40	jalayo.blogspot.com	<1%
	Internet	
41	repositorio.unc.edu.pe	<1%
	Internet	
42	repositorio.unp.edu.pe	<1%
	Internet	
43	search.bvsalud.org	<1%
	Internet	

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

BLOQUES DE TEXTO EXCLUIDOS

el83,3% de

repositorio.unac.edu.pe

El objetivo fue

repositorio.unac.edu.pe

de emergencia del Hospital De la Merced

repositorio.unac.edu.pe

del sueño y sus consecuencias. Demanda o Carga de Trabajo

repositorio.unac.edu.pe

y permanente. Falta de apoyo

repositorio.unac.edu.pe

Dra. Mónica Meneses La Riva Lima

hdl.handle.net

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN ESCUELA DE POSGRADO Unidad de Posgrado de C...

repositorio.upeu.edu.pe

Trabajo Académico Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad Pr...

hdl.handle.net

Resumen

hdl.handle.net

Centro

repositorio.upeu.edu.pe

docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de...

repositorio.upeu.edu.pe

Identificación de variables

hdl.handle.net

el análisis estadístico, el valor de

repositorio.unac.edu.pe

Existe relación entre el nivel de estrés y desempeño

1library.co

tiene un índice de similitud de

repositorio.upeu.edu.pe

0.430, es decir

repositorio.unac.edu.pe

Factores sociales. Son

repositorio.unac.edu.pe

la falta de apoyo emocional en

repositorio.unac.edu.pe

la falta de

repositorio.unac.edu.pe

El modelo de Adaptación de Callista Roy El

repositorio.unac.edu.pe

Se mide a través de la aplicación de la Escala de Estrés de Enfermería NSS

repositorio.unac.edu.pe

para la percepción de comportamientos técnicos y humanísticos del personal de enfermería
repositorio.unac.edu.pe

Comunicación Capacitación Evaluación
repositorio.unac.edu.pe

para hacer frente a las exigencias
Universidad Católica de Santa María on 2023-01-20

adaptado al español por Mas y
repositorio.unac.edu.pe

de estrés
repositorio.unac.edu.pe

$\alpha = 0,902$ en escala global, $\alpha = 0,868$ en la dimensión
repositorio.unac.edu.pe

El cuestionario fue
repositorio.unac.edu.pe

Estrés y desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del
repositorio.upeu.edu.pe

La presente se
hdl.handle.net

Palabras clave: Estrés, desempeño laboral
hdl.handle.net

Capítulo III
repositorio.upeu.edu.pe

estrés laboral en enfermeras que laboran en
hdl.handle.net

expuestas a

repositorio.unp.edu.pe

supervisores, familiares de pacientes y el

Universidad Privada Antenor Orrego on 2018-08-27

Las enfermeras que trabajan en

Universidad Privada Antenor Orrego on 2018-08-27

la provincia de Lorestan, al oeste de Irán

www.gdacs.org

Servicio

Universidad de San Martín de Porres on 2020-02-11

El objetivo del estudio

repositorio.upeu.edu.pe

enfoque cuantitativo

repositorio.upeu.edu.pe

comoresultado que

repositorio.ucv.edu.pe

de la salud es un campo exigente con un alto nivel de responsabilidad y peligros e...

repositorio.uwiener.edu.pe

desempeño laboral y la calidad de la atención, y

Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas on 2021-05-14

las intervenciones basadas en la atención plena para

Universidad Francisco de Vitoria on 2022-03-17

el estrés laboral global

repositorio.ucv.edu.pe

año suelen

repositorio.uwiener.edu.pe

lo expuesto se plantea la siguiente pregunta:Formulación del ProblemaProblema g...

repositorio.upeu.edu.pe

Salud

repositorio.upeu.edu.pe

Servicio de Emergencia del Centrode Salud

Universidad de San Martín de Porres on 2020-02-11

Llebad mi yugo sobre vosotros y aprended de mí

repositorio.upeu.edu.pe

Porque mi yugo esfácil, y ligera mi carga

Carolina University on 2023-01-14

sobre la importancia de

repositorio.upeu.edu.pe

Capítulo IIDesarrollo de las perspectivas teóricasAntecedentes de la investigación...

repositorio.upeu.edu.pe

Relación entre el estrés laboral yla calidad de

repositorio.upeu.edu.pe

El objetivo

repositorio.uwiener.edu.pe

La relación entreel

repositorio.uwiener.edu.pe

correlación entre ambas variables (r = 0,063). Conclusión: El

Universidad Tecnologica de los Andes on 2022-02-03

desarrollar soluciones integrales para

Unviersidad de Granada on 2020-05-04

21 767 enfermeras de UCI en Irán

Unviersidad de Granada on 2020-05-04

se asociaron positivamente con mayores niveles de estrés. El aumento de

Unviersidad de Granada on 2020-05-04

y trabajar en una unidad de cuidadosintensivos

medintensiva.org

camas de cuidados intensivos, los

repositorio.ucv.edu.pe

el nivel educativo y los factores demográficos

Unviersidad de Granada on 2020-05-04

para reducir el estrés

Universidad de La Laguna on 2021-05-26

Estrés laboral y desempeñoprofesional de enfermería

www.repositorio.unasam.edu.pe

niveles de estrés

www.repositorio.unasam.edu.pe

una relación significativaentre el estrés laboral y

www.repositorio.unasam.edu.pe

El modelo de Neuman

hdl.handle.net

o grupos sociales como agentes dinámicos en

hdl.handle.net

el estrés y el desempeño laboral

repositorio.unac.edu.pe

En el servicio de emergencia del

repositorio.unac.edu.pe

Cuestionario “escala de estrés de enfermería - NSS”En el siguiente cuestionario, le...

repositorio.unac.edu.pe

22. No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha

repositorio.unac.edu.pe

25. Recibir críticas de un supervisor. 26. No saber qué se debe decir al paciente o a ...

repositorio.unsm.edu.pe

Capacidad Cognitiva

repositorio.uwiener.edu.pe

Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño

hdl.handle.net

Realizar acciones educativas que

hdl.handle.net

11 La comunicación verbal que establezco con mis supervisores facilita mi desem...

repositorio.unac.edu.pe

12 La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de una ac...

repositorio.unac.edu.pe

14 Escuchar con atención los problemas del paciente

hdl.handle.net

19 Realizar cuidados de enfermería integrales al paciente facilitan mi desempeño e...

repositorio.unac.edu.pe

20 Realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en

repositorio.unac.edu.pe

22 Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi dese...

hdl.handle.net

21 Cumplir los cinco correctos en la administración de tratamiento favorece mi des...

repositorio.unac.edu.pe

La encuesta "escala de estrés de enfermería - NSS" El instrumento

repositorio.unac.edu.pe

Escala del Desempeño Laboral, elaborado por Dubrasca Machillanda Tsu, en su es...

repositorio.unac.edu.pe

... cuenta de 24 ítems. Cuyas dimensiones son: Dimensión 1: Capacidad cognitiva (10 í...

repositorio.unac.edu.pe

Esto fue realizado en cuanto al contenido y estructura mediante la técnica de Juici...

repositorio.unac.edu.pe

Validez de los instrumentos de recolección de datos por jueces expertos: análisis ...

repositorio.ucv.edu.pe

Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en ti...

repositorio.ucv.edu.pe

del profesional de enfermería de sala de operaciones del hospital San Juan de Luri...

repositorio.unac.edu.pe

22.43 $\alpha = 0.816$ Por lo tanto, en cuanto al instrumento 2: Desempeño Laboral del pr...

repositorio.unac.edu.pe

Apéndice D: Consentimiento Informado

repositorio.upeu.edu.pe

del presente documento expreso mi voluntad de participar en

repositorio.usanpedro.edu.pe

determinar la relación que existe entre el estrés y su relación con el desempeño la...

repositorio.une.edu.pe

Habiendo sido informada del propósito de la misma, así como los objetivos y tenie...

repositorio.upeu.edu.pe

de la

Universidad Autónoma de Ica on 2023-07-01

el instrumento será

www.repositorio.unasam.edu.pe

Apéndice E: Matriz de consistencia Título: Estrés y desempeño laboral de los Enfer...

repositorio.upeu.edu.pe

Problema Objetivos Variables

hdl.handle.net

Determinar

repositorio.autonomadeica.edu.pe

Cuál es la relación entre el nivel de

repositorio.uss.edu.pe

los Enfermeros del Servicio de

repositorio.uwiener.edu.pe

del Servicio de emergencia

Universidad de San Martín de Porres on 2020-02-11

el nivel de

Universidad de San Martín de Porres on 2020-02-11

desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del

repositorio.upeu.edu.pe

de estrés de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del

repositorio.uss.edu.pe

el nivel de

Universidad de San Martín de Porres on 2020-02-11

2023? ¿Cuál es el nivel de

repositorio.upsc.edu.pe

Muestra: La muestra, será

Universidad Católica de Trujillo on 2020-08-30

Salud Servicio de

Universidad Internacional de la Rioja on 2019-01-28

el nivel de estrés y

Universidad Técnica de Machala on 2023-07-28

Servicio de Emergencia del Centro de Salud

Universidad de San Martín de Porres on 2020-02-11

estrés y desempeño laboral de los de

repositorio.uma.edu.pe

el Desempeño laboral

repositorio.uwiener.edu.pe

31. Interrupciones frecuentes en la realización de tareas 2. El médico no está prese...

repositorio.unsm.edu.pe

Apéndice

repositorio.upeu.edu.pe

XXXXXX X

repositorio.upeu.edu.pe

para impresora HP LaserJet 2410150

repositorio.upeu.edu.pe

millar de papel bond. Tamaño A4

es.scribd.com

bibliográficaDiseño de instrumentos derecolección de datosRevisión de Proyecto...

repositorio.upeu.edu.pe

beneficencia hacer el bien dentro de un marco que respete los

Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-16

Consideraciones éticasEste estudio se realiza en función de los estándares de las ...

hdl.handle.net

deinseguridadTemor al errorPreocupación excesiva

1library.co

Factores FísicosFactoresPsicológicosFactores SocialesFatigaFrustraciónDesgano

1library.co

Identificación de variablesVariable 1

hdl.handle.net

La presente investigación

repositorio.ucv.edu.pe

Población y muestra

repositorio.upeu.edu.pe

de adaptación del paciente

www.estudiosmedicina.com

Objetivos de la Investigación Objetivo General. Determinar la relación entre el
repositorio.upeu.edu.pe