

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS
INTENSIVOS DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ
PRIALÉ, ESSALUD HUANCAYO 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA INTENSIVA**

AUTORES:
BAUTISTA TRAVEZAÑO, ALINA ERIKA
FERNANDEZ ANTONIO, IRELA DEL CARMEN
SALAZAR HIDALGO, MARISOL JANET

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA SALUD

Callao, 2023
PERÚ

Document Information

Analyzed document	TESIS ESTRES. BAUTISTA_FERNANDEZ _SALAZAR _PARA EVALUACION DE SIMILITUD.docx (D163366897)
Submitted	4/7/2023 3:08:00 AM
Submitted by	
Submitter email	marisalsalazarhidalgo@gmail.com
Similarity	12%
Analysis address	fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS YOSEFIN 15 NOVIEMBRE URKUM.docx Document TESIS YOSEFIN 15 NOVIEMBRE URKUM.docx (D149825466) Submitted by: yosefinortiz@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 14
SA	Tesis informe Final 17 de diciembre.docx Document Tesis informe Final 17 de diciembre.docx (D153812025)	 2
SA	Universidad Nacional del Callao / 4. LXXIII - BARRETO - INOCENTE.docx Document 4. LXXIII - BARRETO - INOCENTE.docx (D111113817) Submitted by: mlferrem@unac.edu.pe Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.orkund.com	 1
W	URL: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1422/TESIS%20FINAL%20%20.pdf?seq... Fetched: 2/17/2023 6:04:01 PM	 4
SA	TESIS LEIDY HERNANDEZ 2.docx Document TESIS LEIDY HERNANDEZ 2.docx (D142664184)	 4
SA	URKUND TESIS ESTRES LABORAL Y CARACTERISTICAS SOCIOLABORALES.docx Document URKUND TESIS ESTRES LABORAL Y CARACTERISTICAS SOCIOLABORALES.docx (D143938613)	 1
SA	Universidad Nacional del Callao / 6. LXXIII - CAMARENA - LOZANO.docx Document 6. LXXIII - CAMARENA - LOZANO.docx (D111113821) Submitted by: mlferrem@unac.edu.pe Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.orkund.com	 8
SA	TESIS DE ESTRES- ALCALA PAISIG LORENA.docx Document TESIS DE ESTRES- ALCALA PAISIG LORENA.docx (D138873103)	 3
SA	Universidad Nacional del Callao / Grupo 7_Estela Manrique y Liz Soto.docx Document Grupo 7_Estela Manrique y Liz Soto.docx (D116912833) Submitted by: fcs.posgrado@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.orkund.com	 2
	Universidad Nacional del Callao / TESIS CUYO-RIVERA.docx Document TESIS CUYO-RIVERA.docx (D14590566)	

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD:

CIENCIAS DE LA SALUD

UNIDAD DE INVESTIGACION:

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

TITULO:

NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ, ESSALUD HUANCAYO 2023

AUTORES:

BAUTISTA TRAVEZAÑO, ALINA ERIKA

CODIGO ORCID: 0009-0008-2011-7819 / DNI: 21138310

FERNANDEZ ANTONIO, IRELA DEL CARMEN

CODIGO ORCID: 0009-0007-2226-222 / DNI: 45025233

SALAZAR HIDALGO, MARISOL JANET

CODIGO ORCID: 0009-0006-0708-5301 / DNI: 20057064

ASESOR Y COASESOR:

CESAR GUEVARA LLACSA

CODIGO ORCID: 0000-0003-0501-789 / DNI: 09551672

LUGAR DE EJECUCION:

HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE HUANCAYO

UNIDAD DE ANALISIS:

PROFESIONALES DE ENFERMERIA

TIPO / ENFOQUE / DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

APLICATIVO, CUANTITATIVO, DESCRIPTIVO CORRELACIONAL

TEMA OCDE:

CIENCIAS DE LA SALUD

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO:

- LIC. ESP. YRENE ZENAIDA BLAS SANCHO - PRESIDENTA
- DRA. VANESSA MANCHA ALVAREZ - SECRETARIA
- DRA. MARIA ELENA TEODOSIO YDRUGO- VOCAL

ACTA N° 069-2023 del 14 abril de 2023

LIBRO N° 5

FOLIO N° 126

Resolución de Sustentación: RESOLUCIÓN DE DECANATO N°160-2023-D/FCS.- Callao; 13 de abril del 2023,

DEDICATORIA

A Dios, a mi hija Daneley y a todos mis familiares por su apoyo incondicional.

Alina.

A Dios y a la Virgen, que siempre me cuidan y a mi familia por el apoyo.

Irela.

A Dios, a mis amados hijos Kimberly, Ivonne y Manuel y a mi madre, que son mi razón de existir y mi mayor motivación para ser mejor cada día.

Marisol.

AGRADECIMIENTO

A nuestras familias por su amor incondicional, su apoyo, su paciencia y por todos los sacrificios realizados.

A nuestros docentes de la Universidad Nacional del Callao por su dedicación y empeño para impartirnos nuevos conocimientos y guiarnos para el logro de nuestros objetivos.

A nuestro Asesor Dr. Cesar Guevara Castro por su paciencia, amabilidad, por darnos opiniones y orientaciones acertadas hasta la culminación de esta investigación.

A los colegas licenciados de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé por su valiosa participación en el desarrollo de esta investigación.

ÍNDICE

	PAG
INDICE DE GRÁFICOS DE CONTENIDO	10
ÍNDICE DE TABLAS DE CONTENIDO	12
RESUMEN	13
ABSTRACT	14
INTRODUCCIÓN	15
I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1. Descripción de la realidad problemática	17
1.2. Formulación del problema (problema general y específicos)	19
1.3. Objetivos (general y específicos)	20
1.4. Justificación	20
1.5. Delimitantes de la investigación (teórico, temporal, espacial)	22
II MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes: Internacional y nacional	24
2.2. Bases teóricas	28
2.3. Marco Conceptual	30
2.4. Definición de términos básicos	41
III HIPÓTESIS Y VARIABLES	43
3.1. Hipótesis (general y específicas)	43
3.1.1. Operacionalización de variable	45
IV METODOLOGÍA DEL PROYECTO	46
4.1. Diseño metodológico	46
4.2. Método de investigación	47
4.3. Población y muestra	47

4.4.	Lugar de estudio y periodo desarrollado	48
4.5.	Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	48
4.6.	Análisis y procesamiento de datos	52
4.7.	Aspectos Éticos en Investigación	53
V	RESULTADOS	54
5.1.	Resultados descriptivos	54
5.2.	Resultados inferenciales	60
VI	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	64
6.1.	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.	64
6.2.	Contrastación de los resultados con otros estudios similares	69
6.3.	Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	71
VII	CONCLUSIONES	72
VIII	RECOMENDACIONES	74
IX	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	76
	ANEXOS	86
	1. Matriz de consistencia	87
	2. Instrumentos validados	88
	3. Consentimiento informado	92
	4. Base de datos	93
	5. Organización del cuestionario por dimensiones e indicadores	94
	6. Autorización de proyecto de investigación	96
	7. Constancia de autenticidad – URKUND	97

INDICE DE GRÁFICOS DE CONTENIDO

	PAG
Gráfico 5.1.1 Nivel de Estrés del Personal de Enfermería de la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023	54
Gráfico 5.1.2 Nivel de Estrés según Dimensiones Físico, Psicológico y Social, en el Personal de Enfermería de la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023	55
Gráfico 5.1.3 Nivel de Estrés según Indicadores en el Personal de Enfermería de la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023	56
Gráfico 5.1.4 Desempeño Profesional del Enfermería de la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023	57
Gráfico 5.1.5 Desempeño Profesional según Dimensiones Asistencial, Administrativa y Organizacional en el Personal de Enfermería de la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023	58
Gráfico 5.1.6 Desempeño Profesional según Indicadores en el Enfermería de la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023	59
Gráfico 5.2.1 Nivel de Estrés según Factor Físico y Desempeño Profesional del personal de Enfermería de la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023	60
Gráfico 5.2.2 Nivel de Estrés según Factor Psicológico y Desempeño Profesional del personal de Enfermería de la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023	61

6Gráfico 5.2.3	Nivel de Estrés según Factor Social y Desempeño Profesional del personal de Enfermería de la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023	62
Gráfico 5.2.4	Nivel de Estrés y Desempeño Profesional del personal de Enfermería de la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023	63

ÍNDICE DE TABLAS DE CONTENIDO

		PAG
Tabla 6.1.1	Prueba de Normalidad del Nivel de Estrés y Desempeño Profesional del personal de Enfermería de la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023	64
Tabla 6.1.2	Relación entre Nivel de Estrés y el Desempeño Profesional del personal de Enfermería de la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023	65
Tabla 6.1.3	Relación entre el Factor Físico de Estrés y el Desempeño Profesional del personal de Enfermería de la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023.	66
Tabla 6.1.4	Relación entre el Factor Psicológico de Estrés y el Desempeño Profesional del personal de Enfermería de la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023	67
Tabla 6.1.5	Relación entre Factor Social de Estrés y el Desempeño Profesional del personal de Enfermería de la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023.	68

RESUMEN

Este trabajo de investigación se realizó con el objetivo de establecer la relación que existía entre los niveles de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023.

Fue un estudio de investigación básica, con enfoque correlacional, cuantitativo, de corte transversal y diseño no experimental. La población y muestra estuvo conformado por 35 profesionales de enfermería de la UCI, considerando los criterios de inclusión y exclusión. La técnica para la recopilación de información fue una encuesta (cuestionario), para determinar el nivel de estrés y una guía de observación tipo Likert para evaluar el desempeño profesional de los enfermeros.

Los resultados mostraron que, en los 35 profesionales estudiados, el nivel de estrés es medio con 60%, con desempeño profesional no adecuado en el 50%, asimismo se observó un nivel de estrés bajo con desempeño profesional adecuado 35% y un desempeño no adecuado de 17%, por tanto, el nivel de estrés tuvo una relación significativamente negativa con el desempeño profesional, siendo el factor físico el mayor causante de estrés en el 69% de los casos estudiados.

En conclusión, se acepta y se afirma la hipótesis planteada en esta investigación.

Palabras Clave: Enfermería, nivel de estrés, unidad de cuidados intensivos y desempeño profesional.

ABSTRACT

This research work was carried out with the objective of establishing the relationship that existed between stress levels and the professional performance of nursing staff in the Intensive Care Unit of the Ramiro Prialé Prialé National Hospital, Essalud Huancayo 2023.

It was a basic research study, with a correlational, quantitative, cross-sectional approach and non-experimental design. The population and sample consisted of 35 nursing professionals from the ICU, considering the inclusion and exclusion criteria. The technique for collecting information was a survey (questionnaire) to determine the level of stress and a Likert-type observation guide to evaluate the professional performance of the patients.

The results showed that in 35 nurses studied the level of stress is medium in 60% with an inadequate performance in 50%, likewise the low level of stress was observed with an adequate professional performance of 35% and an inadequate performance of 17%, for both the level of stress had a significant negative relationship with professional performance, with the physical factor being the greatest cause of stress in 69% of the cases studied.

In conclusion, the hypothesis proposed in this investigation is accepted and affirmed.

Keywords: Nursing, stress level, intensive care unit and professional performance.

INTRODUCCIÓN

Según la OMS el estrés laboral es la respuesta psicológica, física y conductual que prepara al organismo para responder exigencias que no corresponden a sus habilidades, destrezas y nivel de conocimiento en los trabajadores y se convierten en fuentes de estrés. (1) En nuestra realidad era común encontrarnos con colegas que manifestaban sentirse cansadas, parecían preocupadas y tristes, siempre se quejaban por no tener tiempo para alimentarse y descansar adecuadamente. También era frecuente observar que no hablaban mucho con familiares de los pacientes, no tenían mucha empatía ni tolerancia ante algunas situaciones.

Por ello realizamos esta investigación, para comprobar cuáles fueron los factores que implicaban el nivel de estrés y como se relacionaba con el desempeño profesional de las enfermeras de la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé – Essalud en Huancayo, el cual tiene gran demanda de pacientes por ser el más grande de la región Junín brindando atenciones a toda la población de Junín.

En cuanto a la situación problemática sobre el tema de estudio, a nivel mundial, a nivel de Latinoamérica y del Perú, encontrando diversos autores que presentaron realidades similares y distintos abordajes sobre el tema del estrés laboral y el desempeño profesional, descubriendo diferentes factores causales y su repercusión en su salud física y psíquica. Se planteó como problema general ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023?, y como objetivo establecer la relación entre el nivel de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023.

En el marco teórico, consideramos antecedentes Internacionales de estudios similares realizados en países como Ecuador, Argentina, España, Chile, Bolivia y Colombia, también antecedentes nacionales de investigaciones similares

hechos en distintas regiones como Chiclayo, Lima, Chimbote y Puno. Para las Bases Teóricas, se tomó como modelo y marco teórico las siguientes teorías: Teoría del Ajuste Persona-Entorno (P-E), de French y Colaboradores, el Modelo Demanda-Control desarrollado por Robert Karasek y el Modelo del desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Johannes Siegrist .

Se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023 y se realizó la operacionalización de variables de estudio, considerando sus conceptos, dimensiones e indicadores. Asimismo, las definiciones operacionales y términos básicos de ambas variables.

El diseño metodológico de la investigación fue básico, con enfoque correlacional, cuantitativo, de corte transversal y diseño no experimental. La población y muestra se conformó por una muestra censal de 35 profesionales de enfermería de la UCI. La técnica utilizada para recolectar datos fue con la aplicación de un cuestionario para la primera variable y una guía de observación tipo Likert para la segunda variable. Los instrumentos fueron validados correctamente, el análisis y procesamiento de datos se realizó con el paquete estadístico SPSS.

Los resultados que obtuvimos muestran en gráficos estadísticos, interpretados en base a los objetivos de estudio e hipótesis planteadas. Además, se realizó la contrastación de resultados, encontrando similitud con resultados de investigaciones hechas en otros países y en el nuestro.

Finalmente se realizó las conclusiones, y recomendaciones respectivas, bibliografía y anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Actualmente el estrés es considerado como la enfermedad mental del siglo XXI. Según referencia de Mark McCord, quien publicó, en la Revista World Economic Forum 2022, señalando que durante la pandemia de COVID-19 se incrementó la prevalencia del estrés en un 25 % alrededor de todo el mundo. En el ámbito laboral también el estrés fue el máximo problema de salud ocupacional a nivel mundial con una tasa aproximada de 60 % de trabajadores que no sintieron satisfacción laboral y un 44% refirieron sentirse estresados. (2)

En el ámbito de esta realidad, según Vásquez S. y Gonzales Y. en su artículo de la Revista Mas VITA, afirmaron que existen factores que producen estrés y afectan a los profesionales de enfermería por las altas exigencias físicas y psíquicas requeridas en las UCI causando afecciones en su salud mental y física repercutiendo en su labor profesional. (3)

A nivel mundial según la OMS en una publicación de la revista Gympass entre los países más afectados por estrés laboral, se encontró en primer lugar a México con 75%, luego China con un 73% y Estados Unidos con 59%. (4)

En Latinoamérica los resultados de una investigación realizada por Mejía C. y otros, publicada en la Revista Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, concluyeron que el país con mayor estrés fue Venezuela con 63%, el segundo Ecuador con 54% y luego Panamá con 49%. (5)

En el Perú, según una investigación de Valderrama E. afirmó que, debido a la emergencia sanitaria actual, nuestros servicios sanitarios colapsaron por una sobre demanda de pacientes y generaron un nivel de estrés en médicos y enfermeras con un 44.1%, reduciendo la calidad de atención a los pacientes. (6)

En nuestra región Junín, en la ciudad de Huancayo, también se presentó esta problemática en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé de Essalud,

siendo una institución de salud especializada, que posee diferentes Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) restringidas, con normas establecidas y prácticas específicas para el accionar del personal de salud y con mayor exigencia en el personal de enfermería, quienes, permanecen las 24 horas en atención directa con los pacientes críticos por el alto grado de dependencia, es así que, tanto los profesionales y técnicos de enfermería tienen una predisposición a trabajos de presión constante por la actividad que realizan, por ejemplo: la falta de apoyo para movilizar pacientes, la sobrecarga en la administración de medicamentos, la suma precisión en el manejo de los equipos, la actitud frente al estado crítico del paciente que están sometidos a dolor y sufrimiento que ocasiona en el personal reacciones inadecuadas como frustración y angustia, se aprecia también actitudes de impotencia frente a la muerte del paciente y el dolor de la familia con quien tiene limitaciones para la comunicación, estas situaciones repercuten también en el estado emocional frente a sus compañeros de trabajo, con quienes muchas veces genera situaciones de conflicto y sin un adecuado control emocional, se extienden a otros trabajadores de salud; todas estas condiciones de trabajo los conduce a presentar signos y síntomas psicossomáticos como cefalea, tensión muscular, cansancio, apatía, etc. y estas manifestaciones podrían complicar el desempeño adecuado de sus actividades.

Visto estas situaciones descritas anteriormente, se considera que el personal que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos, estuvo enfrentando factores que generaron diversos niveles de estrés laboral, los mismos que afectaron el desempeño laboral.

Por lo expuesto anteriormente planteamos el siguiente problema de investigación:

1.2 Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023?

Problemas Específicos

- ¿Cuáles son los niveles de estrés del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023?
- ¿Cómo es el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023?
- ¿Cuál es la relación entre factor físico de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el factor psicológico de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el factor social de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023?

1.3 Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre el nivel de estrés y desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023.

Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de estrés del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023
- Identificar el modo de desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023
- Identificar la relación entre factor físico de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023
- Identificar la relación entre el factor psicológico de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023
- Identificar la relación entre el factor social de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023

1.4 Justificación.

1.4.1 Justificación Teórica

En esta investigación se realizó con la finalidad de aportar evidencias e incrementar los conocimientos existentes sobre esta problemática, porque hemos revisado antecedentes de estudios, investigaciones, experiencias, documentos y otros para después de analizar e interpretar, explicar la influencia del nivel de estrés y sus factores en el desempeño profesional. Observamos que se cuenta con pocos estudios realizados en el Perú y en esta región, principalmente en áreas críticas como UCI donde el nivel de estrés es mayor en relación a otros servicios hospitalarios por referencia de la mayoría de enfermeras.

También consideramos que nuestros resultados constituirán un aporte académico para futuras investigaciones y también para ser tomado en cuenta por las autoridades y oficinas pertinentes a fin de considerar la implementación de políticas para hacer frente esta realidad que produce descontento en los trabajadores y quejas por mala atención a pacientes y familiares.

1.4.2 Justificación Práctica

Decidimos realizar esta investigación porque a raíz de la reciente pandemia por Covid 19, donde nuestro país fue uno de los más afectados en la región, nos dejó en claro la realidad de nuestro actual sistema sanitario, saber que no estábamos preparados ni física, ni psicológicamente, menos aún con equipamiento, infraestructura y con recursos humanos suficientes para hacer frente a una sobredemanda de pacientes críticos. Los profesionales de enfermería en las UCI tuvieron un rol fundamental realizando actividades de alta complejidad, enfrentamos situaciones de mucho riesgo, haciendo frente al padecimiento de la enfermedad y el sufrimiento de los familiares, generando factores de estrés sumado a deficiencias de las condiciones laborales, inadecuado ambiente físico, cantidad excesiva de pacientes, inexperiencia, desconocimiento, temor a equivocaciones, falta de empatía de algunos colegas y familiares de pacientes que muchas veces emitieron juicios negativos respecto a nuestra labor y otros factores que afectaron negativamente la salud mental y física de los enfermeros. Aun así tuvimos que trabajar jornadas laborales extenuantes con poco descanso y con sobre demanda de pacientes, muchos nos contagiamos y también a nuestros familiares y tuvimos que seguir laborando con la preocupación, tristeza e impotencia de ver como fallecían los pacientes ante nuestra mirada o cuando se decidía entre uno u otro paciente para poner en un ventilador mecánico o en cada turno teníamos la difícil tarea de informar a los familiares con noticias tristes y ver sus reacciones cargadas de dolor y colera, por falta de oxígeno, falta de camas y por parte nuestra la falta

de experiencia y tristeza al no poder hacer más por ellos, desarrollando en nosotros estrés.

Por todas estas vivencias, experiencia y situaciones que siguen ocurriendo, se realizó esta investigación porque creemos que existe la necesidad de mejorar el nivel de calidad de vida de los cuidadores y calidad de atención a los pacientes, con la implementación de medidas de afrontamiento necesarias para disminuir el impacto. Porque seguimos viendo colegas con deterioro emocional, varias de ellas padecen también enfermedades físicas y psíquicas, quizás generados por el riesgo o nivel de estrés que padecieron y afectaron su desenvolvimiento profesional.

1.5 Delimitantes de la investigación

1.5.1 Teórico:

Como delimitante teórico nuestro estudio se fundamentó en la Teoría y Modelo de adaptación de Callista Roy, y en otro enfoque de delimitación como impedimento evidenciamos no haber encontrado investigaciones y publicaciones recientes de nuestra región sobre la situación del tema en estudio. Sin embargo; tuvimos que recurrir a la búsqueda de información en bibliotecas virtuales, boletines y repositorios de diversas instituciones.

1.5.2 Temporal:

En cuanto a los parámetros temporales, el estudio se realizó durante los meses de febrero y marzo del 2023, presentándose limitaciones en relación al tiempo de disposición del personal de enfermería en cada turno de acuerdo a su carga de actividades en el servicio para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. También para el procesamiento, evaluación e interpretación de resultados, se requería el máximo tiempo posible y nosotras como licenciadas con carga laboral tuvimos que trabajar con un cronograma que permitió optimizar el tiempo.

1.5.3 Espacial:

Nuestra investigación se circunscribe a la Región Junín, específicamente en la provincia de Huancayo, en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé Essalud, como delimitante espacial en este trabajo no podría realizarse en todos los hospitales de la Región porque no todos cuentan con el área crítica de Unidad de Cuidados Intensivos; sin embargo, se priorizó el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé Essalud de Huancayo debido a que fue accesible y se observa mayor cantidad y concentración de profesionales de enfermería que trabaja en UCI en relación a otros hospitales.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes:

2.1.1 Antecedentes Internacionales:

Cabezas G. (Ecuador-2023), en su investigación titulada **“El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud caso de estudio en un Hospital de Segundo Nivel”** cuyo Objetivo: es estudiar el estrés laboral y su correlación con el desempeño de los enfermeros. Metodología: Estudio de tipo cuantitativo, no experimental, transversal y descriptiva, Se evaluó el estrés laboral mediante un cuestionario a 25 trabajadores de la salud (médicos y enfermeras). Resultados: los profesionales tienen un bajo rendimiento en su desempeño por el estrés durante sus actividades. Conclusión: El estrés laboral está negativamente relacionado con el desempeño del profesional .(7)

Torrecilla N. y Otros (Argentina-2021), en su investigación con título **“Ansiedad, depresión y estrés en personal de enfermería que trabaja en unidades de terapia intensiva con pacientes con covid-19, Mendoza 2021”** cuyo Objetivo: es describir nivel de ansiedad y depresión en enfermeras de UCI-COVID 19 y Describir factores estresores. Metodología; Estudio de tipo descriptivo y transversal. Muestra intencional de 52 enfermeros de UCI – COVID. Se utilizaron instrumentos aprobados que mide la ansiedad, la depresión y el estrés. Resultados: Se obtuvo altos niveles de ansiedad en 72,1%. Los estresores más altos son: sentir agotamiento y cansancio (80,8%), agotado mentalmente (76,9%), no sentir energía (73,1%) y sentirse muy preocupado (75%). Conclusión: Los elevados niveles de estrés causaron un porcentaje alto de agotamiento físico y emocional. (8)

Pérez R. (España-2020), en su investigación titulada **“Caracterización del estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos”** cuyo Objetivo fue caracterizar el estrés laboral en el personal de enfermería de UCI. Metodología: Estudio tipo descriptivo,

retrospectivo y de corte transversal, Resultado: Los profesionales de UCI pueden presentar estrés laboral debido a sus múltiples responsabilidades y carga de trabajo. Conclusiones: Diagnosticar oportunamente factores biopsicosociales del estrés y el afrontamiento oportuno con estrategias para anticipar y/o disminuir el estrés laboral y sus consecuencias (9)

Molina P. y Otros (Chile-2019) En su estudio titulado “**Estrés laboral del profesional de enfermería en unidades críticas, Chile**”, Con el Objetivo: Identificar los factores de estrés laborales que causan afecciones en la salud de los enfermeros de UCI. Metodología: Estudio descriptivo transversal. Estudio en 37 enfermeros, con Nurses Stress Scale. Resultados: Un 48.6% de estresores es causado por carga laboral y tener escaso tiempo para dar apoyo emocional a los pacientes. En factor psicológico el estresor más alto es la ausencia del médico durante el fallecimiento del paciente con 70.2%. Conclusión: El mayor estresor es la sobrecarga laboral repercutiendo en el cuidado de enfermería. (10)

Huanca M. (Bolivia-2019) En su investigación titulada “**Estrés laboral del personal de enfermería en la unidad de terapia intensiva adulto del Hospital Universitario Nuestra Señora de la Paz, tercer trimestre, 2019**” Con el Objetivo: Determinar los factores de Estrés Laboral en Enfermería de la Unidad de Terapia intensiva, cuya metodología del estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo y de corte transversal. La muestra es la totalidad del universo de enfermeros de la Unidad. Resultados: El mayor porcentaje hallado como factor de estrés en Enfermería con 75% es la sobrecarga de trabajo, un 67% recibir múltiples órdenes a la vez, luego un 59% que no sabe bien el manejo y funcionamiento de equipos. Conclusión: Factor estresor físico es el más frecuente por sobre carga laboral. (11)

Lastre G. y Otros (Colombia-2018), en su estudio titulado “**Estresores laborales en el personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos**” aplicada en 6 Unidades de Cuidados Intensivos ubicadas en la ciudad de Barranquilla. Objetivo: Establecer los factores estresores que

causan afecciones en enfermeros de UCI. Metodología: de tipo descriptivo y transversal. Estudio en 212 profesionales de enfermería. Resultados: 66% mostraron niveles críticos de estrés. Y los estresores más influyentes son: El miedo a cometer un error en los cuidados de un paciente, No conversar con otras enfermeras/os, No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado y Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio. Conclusión: Los enfermeros que trabajan en las UCI experimentan una variedad de situaciones que los exponen a niveles variables de estrés crítico, afectando su salud física y mental. (12)

2.1.2 Antecedentes Nacionales:

Puertas E. (Chiclayo-2022), En su investigación titulada “**Factores asociados al estrés laboral en enfermeros de la unidad de vigilancia intensiva de un hospital en Chiclayo**” con el Objetivo: Determinar si existe relación entre los factores con el estrés laboral. Metodología: Estudio de tipo básico, cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional, con muestra de 25 enfermeros de UVI. Resultados: La prevalencia de estrés laboral en todos los niveles fue del 68% y los factores personales dependencia baja a media y factores institucionales dependencia media, alta y muy alta presión de trabajo. Conclusión: Los factores personales y sobre todo los institucionales están asociados con el estrés laboral, y las instituciones necesitan desarrollar estrategias de afrontamiento. (13)

Morales D. (Lima-2021) En su investigación de título “**Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, Año 2021**” Con el Objetivo: Describir la correlación existente entre el estrés y desempeño laboral del enfermero de UCI. Metodología: Estudio de tipo cuantitativo, correlacional y de corte transversal, Población consta de 117 enfermeros con una muestra de 90 que aplicaron encuestas de las dos variables. Resultados: Existe 54.4%

de enfermeros con nivel alto de estrés laboral, mostrando que los profesionales son negativamente afectados en su desempeño profesional por exposición a los factores de estrés, comprobado con el 57.8% de enfermeros que presentaron nivel de desempeño medio. Conclusión: Existe una relación negativa entre el nivel alto de estrés de los enfermeros y su desempeño laboral medio . (14)

Zamora Z. (Chimbote-2021), En su investigación titulada **“Estrés y desempeño laboral en enfermeras del servicio de Unidad De Cuidados Intensivos-Hospital Essalud III-Chimbote”** la cual tiene como Objetivo: Establecer relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional en enfermeras de UCI del Hospital EsSalud III en Chimbote. Metodología: Estudio de tipo básico, correlacional, con muestra de 30 enfermeros. Resultado: Se encontró una relación significativamente negativa entre el estrés laboral y desempeño del trabajo de los profesionales. Conclusión: Elevado nivel de estrés laboral (63.3) causado por exceso de carga laboral, con un bajo rendimiento laboral de un 43.3%. (15)

Belizario J. (Puno-2021), En su investigación titulada **“Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en Áreas Críticas Hospitalarias”** Con el Objetivo: Determinar los factores estresores en enfermeros de las áreas críticas del Hospital III de Essalud Puno. Metodología y diseño: Estudio de tipo descriptivo, correlacional y transversal, con muestra de 45 enfermeros. Resultados: Demostró que el factor del ambiente físico (Carga laboral) fue el más afectado con 28.9%. En el factor ambiente psicológico un 28.9 % en Falta de apoyo y 24.4% en Incertidumbre en el tratamiento. En el factor de ambiente social el 28 % Refiere tener problemas con los médicos. Conclusión: Los factores más estresantes en los profesionales de enfermería son el ambiente físico y psicológico. (16)

Valeriano K. (Puno-2021) En su estudio titulado **“Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en los servicios de la Unidad de**

Cuidados Intensivos y Emergencia del Hospital III Essalud - Puno 2021". Teniendo como Objetivo: Identificar el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería de UCI y Emergencia III EsSalud Puno, Metodología: Estudio de tipo descriptivo, correlacional y transversal. Se aplicó encuesta y cuestionario a 23 Enfermeros de ambos servicios. Resultados: En nivel de estrés el 60.9% mostraron nivel de estrés alto, (34.8% de emergencia y 26.1 % de UCI). Con relación a los factores y dimensiones, el más elevado en UCI son relacionados a carga de trabajo (30.4%), luego muerte y sufrimiento con 26.1% y la incertidumbre respecto a el tratamiento 21.7%. Conclusión: Los niveles de estrés laboral en los profesionales de UCI y EMG es alto. (17)

2.2 Bases teóricas

Teorías de Enfermería

La Teoría del Ajuste Persona-Entorno (P-E), de French y Colaboradores (1974) también conocida como Person Environment Fit Theory, busca examinar cómo la combinación de las características individuales de una persona y su ambiente laboral pueden afectar su bienestar en el trabajo. Según este modelo, un mal ajuste entre la persona y su entorno laboral puede verse desde la perspectiva del trabajador como un desequilibrio entre las necesidades del trabajador para utilizar sus habilidades y capacidades y lo que el ambiente laboral le ofrece, o desde la perspectiva de la empresa como una discrepancia entre las demandas del trabajo y el grado en que las habilidades y aptitudes del trabajador satisfacen estas demandas. (18)

El Modelo Demanda-Control (Demand Control Model), desarrollado por Robert Karasek (1979), Karasek y Theorell (1990), plantea que las principales fuentes de estrés en el trabajo se encuentran en dos características fundamentales: las demandas psicológicas del trabajo y el

control que se tiene sobre el mismo. La dimensión "Demandas" se refiere a la cantidad de trabajo, como los plazos, la carga mental y los conflictos, pero no incluye las demandas físicas, aunque estas pueden generar demandas psicológicas. En la dimensión "Control" se considera tanto el control sobre las tareas como el control de las habilidades. El control sobre las tareas se entiende como el control predeterminado socialmente sobre los aspectos detallados del cumplimiento de la tarea (autonomía), mientras que el control sobre las habilidades se refiere al control que el individuo tiene sobre el uso de sus habilidades. El modelo sostiene que las respuestas más negativas de tensión psicológica (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física) se producen cuando las demandas psicológicas del trabajo son altas y el individuo tiene poco control en la toma de decisiones. La segunda predicción del modelo se refiere a que la motivación, el aprendizaje y el crecimiento personal se producen cuando tanto las demandas como el control sobre el trabajo son altos (hipótesis del aprendizaje activo) (Johnson y Johansson, 1991; Karasek y Theorell, 1990). Por lo tanto, el modelo indica que se aumentará la productividad en los entornos laborales que promuevan el aprendizaje y el crecimiento personal. De manera similar, en situaciones laborales con bajas demandas y poco control, se produce un ambiente laboral poco motivador que puede dar lugar a la pérdida de aprendizajes adquiridos, falta de motivación o aprendizaje de conductas negativas tanto para el trabajador como para la organización. (58)

El Modelo del desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Effort-Reward Imbalance model) de Johannes Siegrist (1996, 1998) se centra en el desequilibrio entre el esfuerzo invertido por el trabajador y las recompensas que recibe. Este desequilibrio puede provocar tensión psicológica cuando el esfuerzo es elevado y las recompensas son bajas. El modelo identifica dos fuentes de esfuerzo: el esfuerzo extrínseco, relacionado con las demandas del trabajo, y el esfuerzo intrínseco, relacionado con la motivación del trabajador. Las recompensas pueden

ser monetarias, de apoyo social o de seguridad. El modelo considera tanto el esfuerzo físico como el psicológico y tiene en cuenta la posibilidad de que algunos trabajadores exageren sus esfuerzos, lo que puede distorsionar la relación entre esfuerzo y recompensa. (59)

2.3 MARCO CONCEPTUAL

El estrés:

El estrés (tensión) viene del latín *stringere*, que equivale a oprimir, apretar, atar, estrechar o forzar (20) fue abordado por muchos investigadores; Selye (1955) decía que el estrés "*es la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga.*" (21) El estrés es la respuesta del organismo a una presión física, mental o emocional, esta respuesta produce diversos cambios químicos inmediatos, también se acompaña de sentimientos negativos como ira, frustración, ansiedad. Es posible que el estrés intenso o repetitivo produzca problemas de salud física y mental. (22) Recientemente autores como Chrousos Gold y Bruce McEwene (2000) definen al estrés como "una real amenaza o supuesta a la integridad física y psicológica del individuo, una falta de armonía o una amenaza a la homeostasis orgánica donde los niveles de las hormonas glucocorticoides, catecolaminas se elevan a nivel circulatorio, cuya respuesta adaptativa puede ser específica, generalizada o no específica. (23)

Tipos de estrés: muchos autores, dividen al estrés en 2 tipos en función de cómo nuestro cuerpo percibe a la amenaza:

El eustrés o estrés positivo, nos permite motivarnos para trabajar con más empeño y mejorar nuestra productividad, para lograr nuestros desafíos y metas a diario, de acuerdo a la percepción, seguridad y capacidad que tenemos nosotros, de enfrentar al factor estresante. Pero cuando no nos sentimos seguros, y percibimos una situación de amenaza se experimenta.

El distrés o estrés negativo que va asociado de sentimiento negativos como angustia, y los conlleva a síntomas orgánicos negativos. (24)

Fisiología del estrés: Las principales características de los seres vivos es su poder de mantener la estabilidad de su medio ambiente interno, aunque se modifiquen las condiciones del medio externo. Walter B. Cannon (1922), propuso el término homeostatis (del griego homoios, similar y stasis, posición) para distinguir a las reacciones fisiológicas coordinadas que mantienen un equilibrio el medio interno mediante numerosos mecanismos fisiológicos. (25) Durante el estrés **se activa** el sistema nervioso simpático, iniciándose la activación SAM (Simpato-Adreno-Medular). cuyas proyecciones irradian desde la médula espinal y contactan casi todos los órganos, vasos sanguíneos y glándulas sudoríparas del cuerpo. Este sistema considerado por el cerebro como una “emergencia” aumenta la vigilancia y la motivación general. El hipotálamo y la hipófisis desencadena la activación de las glándulas adrenales (o suprarrenales), las cuales liberan a las hormonas catecolaminas: adrenalina y noradrenalina (también llamadas epinefrina y norepinefrina) y glucocorticoides, El páncreas a su vez libera al glucagón estos elevan los niveles circulantes de glucosa (azúcar), aumentando la energía. También se activan: la prolactina y vasopresina implicada en la respuesta cardiovascular). (23) Todas estas repuestas al factor desencadenante del estrés conlleva a la respuesta orgánica de: dilatación de las pupilas, dilatación bronquial, movilización de los ácidos grasos(pudiendo dar lugar a un incremento de lípidos en sangre), aumento de la coagulación, incremento del rendimiento y frecuencia cardíaca (puede desembocar en una hipertensión arterial), vasodilatación muscular y vasoconstricción cutánea, reducción de los niveles de estrógenos y testosterona (influye en el desarrollo de las características sexuales secundarias masculinas y femeninas), inhibición de la secreción de prolactina, (influye sobre la glándula mamaria), incremento de la producción de tiroxina (favorece el metabolismo energético), la síntesis de proteínas, etc. (26)

Fases del estrés en la respuesta del organismo:

En primera **fase de alarma** el organismo se prepara para enfrentar a la amenaza, al inicio hay disminución de la resistencia del organismo al encontrarse con el factor amenazante, seguida de una espaciosa recuperación del equilibrio a medida que se manejan estrategias de defensa, el organismo responde incrementando la frecuencia cardiaca, hay vasoconstricción y vigilancia activa (21), por el estímulo de la secreción de algunas hormonas descritas anteriormente.

En la segunda **fase de defensa o resistencia**, el individuo se esfuerza por confrontar la presión, busca adaptarse al factor estresante, la acción fisiológica trata de estabilizarse para mantener en equilibrio asegura el constante el nivel de glucosa sanguínea, se nutre los músculos, el corazón y el cerebro (op.cit.20) pero si la confrontación no es exitosa o se prolonga, la capacidad de resistencia se debilita, y el individuo se vuelve vulnerable a problemas de salud. (gastritis, asma, diabetes, hipertensión, etc.).

En la tercera **fase de agotamiento**, se presenta cuando el estrés persiste y se acompaña de una alteración hormonal crónica dando lugar a consecuencias psiquiátricas y orgánicas (las hormonas secretadas pierden eficacia y se acumulan en la circulación); el organismo invadido por estas hormonas tendrán un impacto negativas sobre la salud del individuo, dando lugar al estrés crónico,(21) se va perdiendo fuerzas se produce un debilitamiento progresivo de la capacidad de defensa, aumenta más la susceptibilidad y vulnerabilidad para adquirir enfermedades hasta el punto de poder llevarlo a la muerte del mismo. (20)

Estrés laboral y sus riesgos:

El estrés del trabajo es la respuesta del trabajador frente a la existencia de factores dentro de su área laboral los cuales ejercen presión física, emocional o intelectual sobre ellos, estos estresores desafían la capacidad, habilidad y tiempo del individuo para enfrentarlos, poniendo en

riesgo la salud del trabajador y el buen desempeño de actividades dentro de su jornada laboral.

Los Factores condicionantes de estrés laboral en enfermería

Son diversos estímulos o situaciones que se encuentran en el área de trabajo, los cuales generan respuesta de estrés afectando la salud de la enfermera y a su desempeño durante su jornada laboral. La repercusión del estrés y la vocación de servicio en los trabajadores de salud se evidencian con mayor facilidad por exposición social frecuente. (30)

Factores físicos: Incluyen circunstancias laborales donde el esfuerzo o sobreesfuerzo humano responde según el elemento estresor como: (27)

La carga laboral, los profesionales de enfermería identifican la carga de trabajo como el principal factor de estrés laboral, constituyéndose en estímulos que se generan en el desempeño de sus actividades, como puede ser la sobrecarga de trabajo, los turnos, la exposición a riesgos, o la dificultad de las actividades, incluyen además la propia discrepancia de la enfermera para realizar algunas tareas que se le asignado, y la variedad de estas tareas frecuentes que no pertenecen a su carrera profesional, (28) la falta de tiempo real o percibido induce situaciones de estrés en el trabajo y dependiendo del volumen de actividades a desempeñar y su organización entre los compañero puede prevalecer síntomas relacionados con la presión, cansancio o agobio por falta de tiempo,(op.cit.27) los trabajos forzados o cubrir necesidades de trabajo por falta de personal, también afectan el rendimiento del profesional (29), asimismo las interrupciones durante el trabajo pueden comprometer la atención de la enfermera, crea distracciones y, por lo ello, representan un riesgo a la seguridad del paciente, esas distracciones suelen estar relacionadas a fallas del sistema hospitalario que al propio desempeño individual. (30) El **ambiente de trabajo y equipos médicos:** Los seres humanos tenemos una limitada capacidad para procesar estímulos ambientales y podemos prestar atención solo a un número limitado de estímulos variados. La reacción sería una incapacidad de organización

por sobrecarga de información. De igual modo los monitores, equipos médicos, el exceso de ruido o un entorno físico extraño al rutinario, producen reacciones como de déficit de atención e incremento en los porcentajes de errores por imprecisión y desatención disminuyendo la calidad de respuestas emitidas, estados generales de ansiedad y sensación global de cansancio. De igual manera el entorno físico diferente. (31) El **trabajo improvisado**: La capacidad de afrontar o resolver un problema de salud cuando no se encuentre el medico encargado, puede traducirse a la capacidad de resistir al estrés y crear experiencias vitales que afecte al personal de enfermería. (32) Esto incluye la responsabilidad de que cada individuo controla su propia salud y tiene que buscar herramientas para afrontar diferentes situaciones de estrés, Cuando el medico no se encuentra presente en los momentos de mayor necesidad del paciente, el personal encargado enfrenta un dilema que implica a realizar una acción inmediata por la seguridad del paciente. (33)

Factores Psicológicos: Son las circunstancias donde existen comportamientos cognitivos y afectivos que se encuentran presentes en la calidad de vida y el trabajo del personal los cuales, implican a su estado de salud y práctica de funciones. (34)

Entre ellos tenemos:

La impotencia por no poder lograr la satisfacción del usuario o paciente, las evidencias de muchos estudiosos basado en evidencias, sostienen que determinadas condiciones de trabajo sobre todo en unidades críticas resultan muy estresantes para el área psicológica del profesional, cualquier dolor tiene un componente psicológico asociado, la ansiedad por parte del paciente y el hecho de no poder evitar ese dolor al paciente resulta en uno de los factores emocionales más habituales para el personal de enfermería (op.cit.33) La tristeza e imposibilidad que siente la enfermera cuando el paciente no mejora, o el hecho que el mismo paciente o familiares cuestionen sobre su estado de salud hacen que el

profesional perciba con mayor intensidad de estrés (35); el cuidado de enfermería también comprende aspectos afectivos, relativos a la actitud y compromiso, así como elementos técnicos como informarse apropiadamente sobre la salud del paciente, los cuales no pueden separarse para otorgar los cuidados respectivos.(36) En cuanto a la **preparación de la enfermera** en el campo psicológico de la enfermedad contribuye a la mejora de la salud del mismo, el apoyo emocional tanto al paciente como a la familia es uno de los principales ejes dentro del campo de la profesión de enfermería sin embargo, la ambigüedad, durante sus funciones y su escasa preparación psicológica (15) crea expectativas que no contribuyen a la mejora dentro de su campo laboral, al no contar con un concepto claro de lo que es el apoyo emocional, las posibles intervenciones de enfermería se reduce solo a los aspecto técnico administrativos, aun cuando existen diversas teorías de enfermería que pudieran ser utilizadas.(37) La enfermera en el campo psicológico, constantemente pasa por momentos de **incertidumbre**, esta incertidumbre puede convertirse en una fuerza positiva que brinde oportunidades para lograr el buen estado de ánimo de los pacientes, pero cuando esta incertidumbre poseen un efecto negativo altera las reacciones psicológicas entre ellos el temor, la depresión, ansiedad o desesperación, convirtiéndose en una amenaza para las actividades de autocuidado, afectando tanto a la enfermera, pacientes y familiares.(38). Como se ha visto, el profesional de enfermería que trabaja en unidades críticas también está expuesto a situaciones complejas donde la limitación de esfuerzo terapéutico es común. tanto su conocimiento, su habilidad y destreza deben ser llevadas a la práctica basadas en la ética y la moral para considerar aquellas situaciones complejas actuando correctamente o de lo contrario, manteniendo una incertidumbre sobre la terapéutica impuesta al paciente. (26) La **aflicción** del profesional de enfermera ante el dolor, sufrimiento y muerte del paciente, afecta el campo psicológico de la profesional de enfermería, durante su ejercicio diario especialmente en cuidados intensivos, este aspecto es un factor profundamente

estresante, el hecho de vivir en un constante desafío entre la vida y la muerte, los diversos métodos, procedimiento y tratamientos que someten a un paciente para que logre vivir trae como consecuencias de desgaste físico y emocional para el profesional, los pacientes ante de morir generalmente tratan de comunicarse con sus seres queridos, pero por tratarse de un área restringida muchas veces no es posible facilitarles ese deseo, por lo que la enfermera tiene sentimientos de impotencia, estrés y frustración.(39), La muerte como proceso natural es un acontecimiento que implica todos los sentimientos desde los generales como el dolor de la pérdida, hasta los sentimientos más específicas como inconformidad, insatisfacción, aflicción y la frustración de no conseguir mantener con la vida del paciente, estas sensaciones se fusionan con rabia, tristeza, incapacidad del enfermero para luchar con la muerte, sometiendo al profesional cierto grado de estrés durante su actividad asistencial en este proceso. (40)

Factores Sociales:

Son aquellas situaciones donde se manifiesta un desbalance en las relaciones interpersonales entre el personal involucrado en el área de UCI, estas situaciones generan cansancio, ansiedad y estrés en el entorno laboral, entre estas situaciones estresantes tenemos: (41)

Las dificultades en las **relaciones personales** donde existe deficiencia en la comunicación con ciertas personas para llegar a acuerdos o simplemente para expresar nuestros sentimientos, existe compañeros de labor que complican casi cualquier tarea en lugar de facilitarla, hay familiares que nos sobrecargan con sus problemas y negatividad; en fin, se podría dar muchos ejemplos del estrés interpersonal, estas circunstancias nos generan un alto sufrimiento psicológico. (41) ; muchos psicólogos mantienen la hipótesis que las buenas relaciones en el grupo de trabajo son un factor principal para que un individuo, empresa o una organización sean saludables, sin embargo, los **conflictos** y la falta de

consideración del superior con sus subordinados, (ejemplo: relación enfermera y supervisor) se convierten en un sentimiento tenso en el lugar de trabajo, pues la consideración como tal, revela mutuo respeto, amistad y calidez en las relaciones interpersonales, se suma a esto la competencia y rivalidad entre colegas de trabajo y de otros servicios, la falta de apoyo en situaciones difíciles, el temor de demostrar a sus colegas sus debilidades es una fuente de estrés encubierta. (42) La relación entre médico-enfermera es una interacción esencial en la atención de los pacientes, con toda la libertad y respeto profesional que se han ganado las profesionales en enfermería, quienes tienen un papel fundamental en la ejecución de las indicaciones de los médicos, pero no se puede negar la **crítica** y la identificación de errores que, tendrían que ser comentados con los médicos, el personal de enfermería tiene el compromiso de seguir las órdenes médicas sin cuestionarlas, en algunos países han asignado a las enfermeras roles que corresponden exclusivamente a los médicos, dichas medidas al ser asumidas por la enfermera, puede generar conflictos y ser precursores de tensión.(43) El ingreso de un paciente en una Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), pueden presentar diversas alteraciones psicológicas como resultado de la adaptación a la nueva situación, por encontrarse en un ambiente extraño y/o desconocido, que les despoja de sus interacciones y sensaciones habituales, mientras les asaltan constantemente estímulos sensoriales extraños, por ello motivo, se considera que el ambiente propio de la UCI afecta psicológicamente a los pacientes de un modo negativo, por ello la enfermera es el ente importante en esta adaptación del paciente, sin embargo, las profesionales en enfermería no poseen el tiempo adecuado para brindar ese apoyo emocional en el proceso adaptativo de los pacientes, como consecuencia, puede ser difícil lograr y mantener la identidad y la integración social de estas personas que no se encuentran en un ambiente familiar, a menudo, escuchan conversaciones sobre ellos y sus enfermedades pero que no les incluyen. (44) las enfermeras también necesitan ser escuchadas, la carga laboral, el esfuerzo, el tiempo y

horarios establecidos, hacen que la intercomunicación sea minimizada y muchas veces nula por estar sumergidas en el desempeño de sus labores, generando una gran tensión por el hecho de no poder comunicarse para dar a conocer su opiniones, pensamientos, sentimientos y más profundas emociones. (41)

El Desempeño Profesional

Desempeño Laboral:

La Organización Mundial de la Salud afirma que el rendimiento laboral de los empleados incluye la capacidad de respuesta, competencia clínica y biodisponibilidad, enfatizando la importancia de seguir estándares de atención basados en evidencia científica. (55) En un sentido general es la capacidad de una persona para realizar actividades, deberes y obligaciones designadas a su cargo que exige un puesto de trabajo. Este desempeño se muestra en el comportamiento real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir, durante el ejercicio de su profesión, en otras palabras se podría decir que, es el ejercicio de las competencias y habilidades del individuo durante su labor realizada. (45)

La enfermera durante su desempeño profesional debe manejar una variedad de conocimientos para el cumplimiento de la misión que le corresponde dentro de los servicios de salud. Dentro de ello cumple diversas funciones las principales son:

Desempeño Asistencial: El papel asistencial del enfermero se centra en ofrecer atención integral y personalizada de enfermería, basada en la teoría y práctica de la disciplina, con el objetivo de mejorar los problemas de salud del individuo y fomentar su autocuidado y adaptación en el contexto de la salud y la enfermedad. Este enfoque se basa en la gestión del cuidado y tiene como resultado el bienestar y la calidad de vida del paciente. (2)

Desempeño Administrativo: Dentro del equipo de salud, la enfermería cumple una función crucial tanto en el ámbito individual como en el colectivo, desempeñando tareas administrativas y estando constantemente presente durante los horarios de atención sanitaria. Gracias a su estrecha relación con los pacientes, que se extiende a lo largo de las 24 horas y los 365 días del año en centros hospitalarios, los enfermeros y enfermeras tienen un conocimiento directo de las condiciones en que se prestan los cuidados, y, por ende, son responsables de supervisar y dirigir tanto a su equipo como a otros grupos de trabajo relacionados con los servicios de enfermería. Esta permanente cercanía con el paciente les permite recopilar información valiosa acerca de la situación actual de la asistencia sanitaria que se presta.

El método de trabajo en los servicios de enfermería implica la aplicación del proceso administrativo, el cual busca garantizar una administración efectiva de la salud en todos los niveles de atención sanitaria. Este proceso se compone de varias etapas, tales como la planeación, organización, dirección y control. (op.cit.33)

La planeación: Es la primera fase del proceso administrativo y se refiere a una reflexión previa a la acción. Su objetivo es evitar la dispersión de las actividades y la realización de acciones aisladas, integrándolas en un plan bien definido con una secuencia lógica. Además, la planeación ayuda a evitar la duplicidad de funciones y los movimientos sin propósito, ya que se establecen con claridad las acciones, los tiempos, las personas, los lugares y los objetivos a alcanzar.

la organización: Es la segunda etapa del proceso administrativo, cuyo objetivo es coordinar tanto a las personas como a las actividades, siguiendo los principios fundamentales de la ciencia administrativa. Esta etapa busca asegurar que el grupo humano tenga los recursos necesarios para alcanzar los objetivos y metas establecidos en la planeación, y para ello se establece un sistema de trabajo, un programa de funcionamiento y procedimientos administrativos que se documentan por escrito mediante

normas, reglas y manuales susceptibles a ser modificados o actualizados. En la organización también se incluye la asignación de recursos para llevar a cabo las funciones y actividades, lo que incluye recursos humanos, materiales y económicos.

La dirección: Que es la tercera etapa y se considera como la guía que orienta al grupo hacia la consecución de objetivos, proporcionando un ambiente favorable para el liderazgo y la toma de decisiones. La dirección también incluye elementos esenciales como la motivación y la comunicación, que impulsan la acción. Para cumplir con esta función, se delega la autoridad, se supervisan las actividades y los planes, se coordina al grupo de trabajo y se controlan las acciones y tareas. El estilo de dirección influye en la participación y el resultado del proceso. Una dirección democrática y participativa fomenta la aceptación del colectivo hacia la toma de decisiones, el liderazgo y la delegación de funciones, lo que beneficia la consecución de metas y objetivos.

El control: La etapa final del proceso administrativo, el cual nos provee de información sobre el progreso del proceso, el cumplimiento de objetivos y la necesidad de cambios, mediante una evaluación continua y final. El control asegura la ejecución de los planes de acción, aumenta la productividad y mejora la satisfacción del equipo humano. A través del control se establecen normas, se compara lo realizado con lo planificado, se corrigen desviaciones y se planifican acciones futuras. Para realizar esta función se requiere de sistemas de comunicación apropiados, la autoridad para quien realiza el control y la relevancia del plan en cuestión. El control debe ser objetivo, flexible, económico y un indicador de acciones apropiadas que se comunica al personal mediante la evaluación de su desempeño en el área de enfermería.

Desempeño Organizacional

El Colegio De Enfermeros del Perú enfatiza en el Capítulo II, artículo 9 del Reglamento de la **Ley del trabajo de Enfermería**, refiere que son

funciones de la enfermería: “*Ejercer la dirección y la jefatura de los centros de formación y capacitación del personal de enfermería. Esto conlleva la planificación, ejecución y evaluación y evaluación del formación y capacitación del personal profesional, técnico y auxiliar de enfermería*”. (56) por tanto el valor del rol de enfermería en cuidado intensivo está unido, al desarrollo disciplinario y de la especialidad. Surge del análisis de los diferentes perfiles la importancia y es catalogado como positiva, la enfermera se enfoca la valoración de la investigación, el conocimiento científico, el desarrollo tecnológico, motivando a que el real cumplimiento de la función del profesional intensivista, requiere de un marco consistente científico y técnico, y que además considere la gestión de elementos dentro de su unidad, el trabajo en equipo por ello, la enfermera se considera un líder, para resolver la complejidad y diversidad de los problemas de salud. Los cambios en la práctica de la Enfermería intensivista, justifican la necesidad de obtener conocimiento y práctica especializada. Por tanto, surge la necesidad de implementar estrategias educativas orientadas a la especialización en áreas críticas, convirtiéndose de gran relevancia para el desarrollo de la profesión. Esta profesionalidad implica responsabilidad, autoridad, autonomía, y liderazgo los cuales contribuyen al crecimiento de la especialidad, reconociendo al profesional de enfermería como gestor de cuidados, a través de la aplicación del proceso de enfermería, para asesorar y establecer cambios en políticas de salud. (57)

2.4 Definición de términos básicos

Estrés: Respuesta del organismo a una presión física, mental o emocional, la cual produce diversos cambios químicos inmediatos, también se acompaña de sentimientos negativos y puede producir problemas de salud física y mental.

Nivel de estrés: Es la medida de proporción del estrés según sus factores condicionantes, dados por diversos instrumentos y técnicas de medición.

Factores condicionantes. Son diversos estímulos o situaciones que se encuentran en el área de trabajo que generan respuesta de estrés afectando la salud de la enfermera y a su desempeño durante su jornada laboral.

Factor Físico: Son circunstancias laborales donde el esfuerzo o sobreesfuerzo humano responde según el elemento estresor.

Factor psicológico: Son circunstancias donde existen comportamientos cognitivos, afectivos, emocionales presentes en el trabajo del personal, que producen situaciones de estrés según la intensidad.

Factor Social: Son situaciones donde se manifiesta un desbalance en las relaciones interpersonales entre el personal que labora en la UCI las cuales generan cansancio, ansiedad y estrés en el entorno laboral.

Desempeño Profesional: Es la capacidad de una persona para realizar actividades, deberes y obligaciones que exige un puesto de trabajo designadas a su cargo. se podría decir que, es el ejercicio de las competencias y habilidades del individuo durante su labor realizada.

Desempeño Asistencial: Es la función asistencial del enfermero en la atención integral y personalizada de enfermería, basada en la teoría y práctica de la disciplina.

Desempeño Administrativa: Es función de responsabilidad de supervisar y dirigir tanto a su equipo como a otros grupos de trabajo relacionados con los servicios de enfermería.

Desempeño Organizacional: Es la función de liderazgo y dirección, hacia cumplimiento de las metas del profesional intensivista, el cual requiere de un marco consistente científico y técnico, y que además considere la gestión y el trabajo en equipo.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 HIPÓTESIS:

Hipótesis General

Ha: Existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023.

Ho: No Existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023.

Hipótesis Especificas

- Existe relación entre el factor de estrés físico y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023.
- Existe relación entre el factor de estrés psicológico y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023
- Existe relación entre el factor de estrés social y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023

3.2 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES

Variable Independiente 1: Nivel de Estrés

De acuerdo a María de Carmen García 2016 son circunstancias que existen dentro del ambiente laboral del profesional de Enfermería y como resultado genera un nivel de estrés, entre ellos se encuentran los Factores físicos, Factores Psicológicos y los Factores Sociales.

Variable Dependiente 2: Desempeño Profesional

De acuerdo a La Revista Cubana de enfermería 2016 son las capacidades, competencias y habilidades del personal de enfermería para realizar las funciones asignadas según su perfil profesional.

3.2.1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA
NIVEL DE ESTRÉS	De acuerdo a María de Carmen García 2016 son circunstancias que existen dentro del ambiente laboral del profesional de Enfermería y como resultado genera un nivel de estrés , entre ellos se encuentran los Factores físicos, Factores Psicológicos y los Factores Sociales.	Circunstancias que producen un nivel de estrés del trabajador de salud	FÍSICO	Carga de trabajo Equipos Ambiente Imprevistos	01,27,30, 34 33 20 13,19,25,31	Se usará el instrumento Escala "THE NURSING STRESS SCALE" modificado 1. Nunca 2. A veces 3. Frecuente 4. Muy Frecuente Valores: Alto Medio Bajo
			PSICOLÓGICO	Impotencia Preparación Incertidumbre Aflicción	3,4,17,18 15,23,32 10, 14, 26 06, 08,12,21	
			SOCIAL	Interrelación Conflicto Juicios Apoyo	07, 11 05,09,22,29 02,24 16, 28	
DESEMPEÑO PROFESIONAL	De acuerdo a La Revista Cubana de enfermería 2016 son las capacidades, competencias y habilidades del personal de enfermería para realizar las funciones asignadas según su perfil profesional.	Actividades de enfermería realizadas de acuerdo a su competencia.	ASISTENCIAL	Asistencia Actitud Cuidados Protección	35,36,37 7,8,9,10,23,33 15,16,17,18,34 24,27,28	Se usará la escala de Likert 1.Si indica adecuada 2.No indica No adecuada
			ADMINISTRATIVO	Recepción Orden Supervisión Registro	1,2 29,30 19,20,21,22 6,31	
			ORGANIZACIONAL	Trabajo en Equipo Gestión Inspección Control	11,12,13,14 5,32 3,4 25,26	

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1 Tipo y diseño metodológico

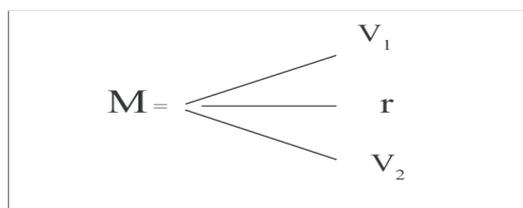
Esta investigación fue observacional de tipo **aplicativo** porque la recolección de información y los resultados obtenidos se aplicarán en beneficio de los participantes y la sociedad.

El enfoque es **cuantitativo** porque los datos estadísticos tienen medición numérica y de análisis porque serán utilizados para explicar fenómenos y probar las hipótesis planteadas.

Es de **corte transversal** porque la recolección de datos se obtiene en un espacio y tiempo delimitado en una sola oportunidad.

Es de **nivel correlacional** porque busca relacionar dos variables en comportamiento y grado de coincidencia.

El diseño del estudio es No experimental porque las variables no serán modificadas.



Este diseño se esquematiza de la siguiente manera:

Donde:

- M** : Es la Muestra que lo componen los enfermeros del área de UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud Huancayo
- V1** : Variable 1: Nivel de Estrés
- V2** : Variable 2: Desempeño profesional
- R** : Relación de las variables de estudio.

4.2 Método de Investigación.

Es un estudio de investigación con método científico porque se sostiene en procesos secuenciales desde la recolección de información, formulación de objetivos, hipótesis, análisis y conclusiones de la investigación y se utilizará el método descriptivo porque permite describir las variables en estudio y contrastar las hipótesis para determinar si hay veracidad o falsedad.

4.3 Población y Muestra.

a. Población.

El estudio se realizó con una población censal de 35 profesionales de enfermería por ser una población pequeña, se trabajó con la totalidad de la población los cuales son licenciados en enfermería que realizan labor asistencial en las 6 áreas de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Essalud de la ciudad de Huancayo.

b. Criterios de Inclusión:

Para nuestro estudio se ha considerado aspectos importantes de inclusión como:

- Licenciados de enfermería nombrados y contratados que laboran como mínimo 6 meses en el servicio
- Licenciados de enfermería que acepten voluntariamente participar en el estudio

c. Criterios de exclusión:

Para el presente estudio se ha considerado los siguientes criterios de exclusión:

- Licenciadas en enfermería que se encuentren en periodo vacacional y/o de licencia
- Licenciadas en enfermería que realizan labor administrativa
- Licenciadas en enfermería que no desean participar voluntariamente en el estudio

4.4 Lugar de Estudio

La investigación se llevó a cabo en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé de Essalud, que se encuentra en la ciudad de Huancayo, en la Región Junín.

El periodo en que se llevó a cabo la investigación fue durante los meses de febrero y marzo del año 2023.

4.5 Técnicas e Instrumentos para la recolección de la información.

Para realizar esta investigación se solicitó el permiso y autorización a las autoridades correspondientes del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé Essalud – Huancayo

4.5.1 Técnica:

La técnica utilizada para la recolección de datos fue mediante la aplicación de 2 instrumentos:

Para la variable NIVEL DE ESTRÉS del profesional de enfermería de la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé Essalud de Huancayo, se utilizó el instrumento N° 1 (Cuestionario)

Para la variable DESEMPEÑO PROFESIONAL de los enfermeros de la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé Essalud de Huancayo, se utilizó el instrumento N° 2 (Escala de Likert) que se basa en una técnica de observación in situ.

4.5.2 Instrumentos:

Instrumento 1

Para medir el **NIVEL DE ESTRÉS** en los profesionales de enfermería, se utilizó el instrumento: Escala de Estrés de Enfermería o “The Nursing Stress Scale (NSS)”.

Validez y confiabilidad del instrumento:

La **Escala de Estrés de Enfermería o The Nursing Stress Scale (NSS)**, elaborado por Gray P. y Anderson J. (1981), validado y traducido en versión castellana por Más R. y Escriba V. (1998), quienes fueron dos enfermeras españolas bilingües. Se logró buena acogida en países latinoamericanos. (50). En el Perú este instrumento de recolección de datos ya fue validado y utilizado por varios investigadores y tesis, demostrando confiabilidad como en la investigación de Yaqueline Aldazabal Puma (2020), quien realizó la validez del instrumento mediante un juicio de expertos donde participaron 5 jueces y alcanzó una aprobación de 86.8% y un puntaje de 0,970 ($\alpha > 0.7$) en la prueba de consistencia por alfa de Cronbach, con lo cual confirmó su validez y confiabilidad. (51)

NURSING STRESS SCALE (NSS)

FICHA TÉCNICA

Nombre:	Escala de estresores laborales en el profesional de enfermería: "Nursing Stress Scale" NSS
Autores:	Pamela Gray Toft y James G. Anderson (1981) versión original
Traductores y estandarizadores:	Rosa Más Pous y Vicenta Escriba Aguirre (1988) versión castellana
Adaptación y validación:	Adaptada y validada en versión castellana por la Unidad de Salud laboral, Institut Valencia d' Estudis en Salut Publica (IV ESP), Conselleria de Sanitat (Generalitat Valenciana)
Forma de Aplicación:	Individual o grupal
Informantes:	Profesionales de enfermería
Áreas de estudio:	Servicios de salud
Tiempo de duración:	Aproximadamente 15 a 20 minutos
Áreas de medición:	Instrumento para medir la frecuencia de situaciones percibidas como estresoras por los profesionales de salud en los ambientes hospitalarios

Descripción del instrumento:

Este instrumento (Cuestionario) contiene constructos compuestos por 34 ítems que consideran escenarios potenciales con factores estresores para el profesional, consta con respuestas cerradas, dividido en 3 dimensiones con sus respectivos indicadores. Su valoración es de acuerdo a una escala tipo Likert que va desde 0 a 3 puntos: Nunca (0), Algunas veces (1), Frecuentemente (2) y Muy frecuentemente (3). Por lo que se determinó que a mayor puntaje se consideró mayor nivel de estrés. Las dimensiones fueron las siguientes:

Dimensión 1: Factor Físico:

Con 10 Ítems; 1,3, 19, 20, 25, 27,30, 31, 33 y 34

Dimensión 2: Factor Psicológico:

Con 14 Ítems; 4, 6, 8, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 21, 23, 26 y 32

Dimensión 3: Factor Interpersonal:

Con 10 Ítems; 2, 5, 7, 9, 11,16, 22, 24, 28 y 29

Con ello se cuantificó cada una de las 3 dimensiones y se asignó un puntaje según escala ordinal y se clasificó en:

- Nivel Alto de estrés (de 0 a 45 puntos)
- Nivel Medio de estrés (de 46 a 90 puntos)
- Nivel Bajo de estrés (de 91 a 136 puntos)

Instrumento 2

Para evaluar el **DESEMPEÑO PROFESIONAL** de los enfermeros se utilizó el instrumento: "EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO" del profesional de enfermería, se optó por utilizar una guía de observación porque a veces las respuestas al desempeño profesional de uno mismo pueden no ser tan sinceras en un cuestionario.

Validez y confiabilidad del instrumento:

Este instrumento fue validado por Claudia Piña Hernández en su investigación realizada el año 2004, “Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería de una Clínica Psiquiátrica”, creado por un profesor de investigación del departamento de enfermería, fue validado por un juicio de expertos en investigación y evaluadores del desempeño en enfermería. Logrando una confiabilidad optima, fue aprobado por el comité Académico y director de Tesis de la Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, realizándose también una prueba piloto en el Asilo Nicolas Aguilar en 2004. (52)

En el Perú fue utilizada y validada por Juicio de expertos, prueba de fiabilidad por alfa de Cronbach (0.91), según Flores y otros (2018), en su investigación titulada “La empatía y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la UCI de la Clínica Ortega Huancayo”. (53)

Descripción del instrumento:

Este instrumento como guía de observación consta de **37 enunciados** de observación y se midió in situ a las profesionales hasta en 3 oportunidades en forma inopinada, con una escala de respuesta dicotómica (SI – NO) de respuesta basado en la frecuencia de las acciones realizadas por el profesional de enfermería durante el desempeño de sus funciones en la atención directa de los pacientes en la UCI. Se llevó a cabo oportunamente en todos los turnos y en diferentes horarios, sin interferir en sus actividades y respetando la carga laboral de los profesionales.

Los Ítems evaluados según cada dimensión fueron:

Dimensión 1: Desempeño Asistencial

Con 17 Ítems; 7, 8, 9, 10, 15, 16, 17, 18, 23, 24,27,28,33, 34, 35, 36 y 37

Dimensión 2: Desempeño Administrativo

Con 10 Ítems; 1, 2, 6, 19, 20, 21, 22, 29, 30 y 31

Dimensión 3: Desempeño Organizacional

Con 10 Ítems; 3, 4, 5, 11, 12, 13, 14, 25, 26 y 32

La medición se cuantificó en base a las respuestas para las 3 dimensiones, según la escala dicotómica donde SI (1) y NO (0), la puntuación fue de acuerdo al cumplimiento o no de las actividades y se clasificó según puntaje en:

- Desempeño profesional adecuado (de 0 a 18 puntos)
- Desempeño profesional No Adecuado (de 19 a 37 puntos)

4.6 ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS

Para el procesamiento y análisis de datos se utilizó el software SPSS de IBMv22 y el estadístico utilizado fue de Spearman porque las variables son **no paramétricas** de acuerdo a la aplicación de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk.

Para explicar los resultados de esta investigación se decidió realizar tablas de frecuencia y gráficos estadísticos en base al procesamiento de los resultados obtenidos en el cuestionario y la guía de observación.

La sumatoria de acuerdo a las respuestas obtenidas, demostraron los valores de cada variable y de cada dimensión.

Al comparar los hallazgos obtenidos después de analizar cada variable, pudimos identificar como se relacionan entre si el NIVEL DE ESTRÉS y el DESEMPEÑO PROFESIONAL de los enfermeros en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé Essalud de Huancayo.

Asimismo, podemos demostrar que la correlación de Rho de Spearman entre las 2 variables, evidencia que cada variable es independiente.

Se realizó la presentación de datos en tablas de frecuencia y/o gráficos estadísticos en base al procesamiento de datos, empleando el estadígrafo no paramétrico Rho Spearman con una significancia de 0.05 puntos.

4.7 Aspectos Éticos en Investigación.

Para la presente investigación en referencia a Belmont (54) se tomó en cuenta aspectos éticos importantes a fin de garantizar el pleno derecho de todos los participantes y los tesisistas, para lo cual nos basamos en los siguientes principios éticos:

a. Principios éticos básicos

- **Respeto a las personas:**

Para la ejecución de nuestra investigación solicitamos la autorización de los directores y jefes de servicio del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé Essalud de Huancayo. También se consideró necesario solicitar el Consentimiento informado a todos los participantes en la investigación

- **Beneficencia:**

La información obtenida en esta investigación solo fue utilizada para los objetivos de esta investigación, considerando que los datos obtenidos sean resguardados por ser confidenciales y anónimos para proteger a los participantes.

- **Justicia:**

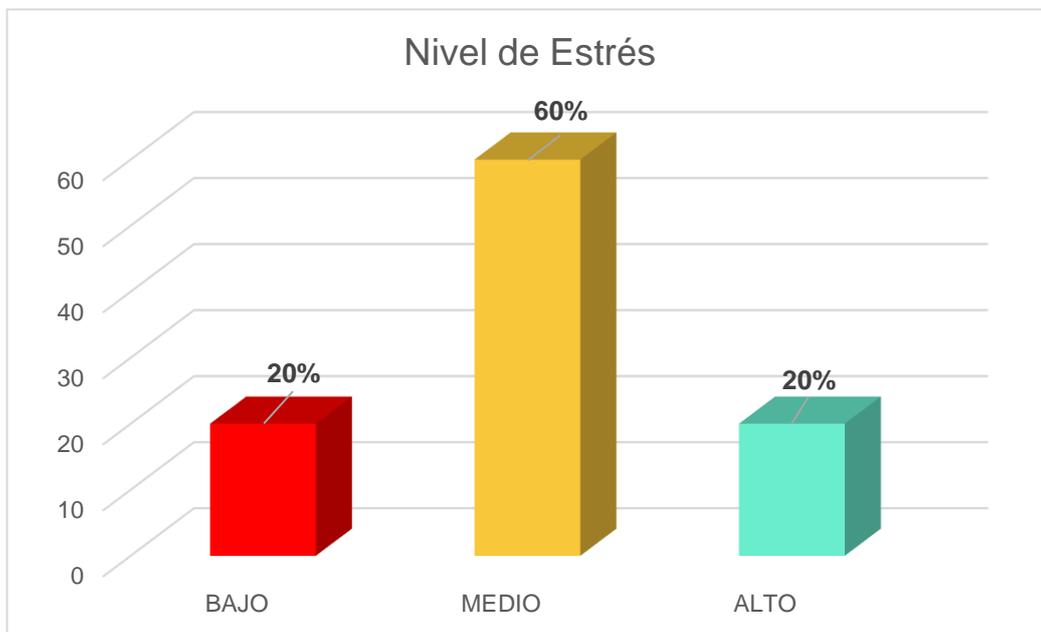
En esta investigación todos los profesionales de enfermería de la UCI tuvieron el mismo derecho de elegir libremente su participación y evaluación, respetando la información entregada por cada uno de ellos con la transparencia y confidencialidad necesaria

V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos:

GRÁFICO N° 5.1.1

NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UCI DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ, ESSALUD HUANCAYO 2023

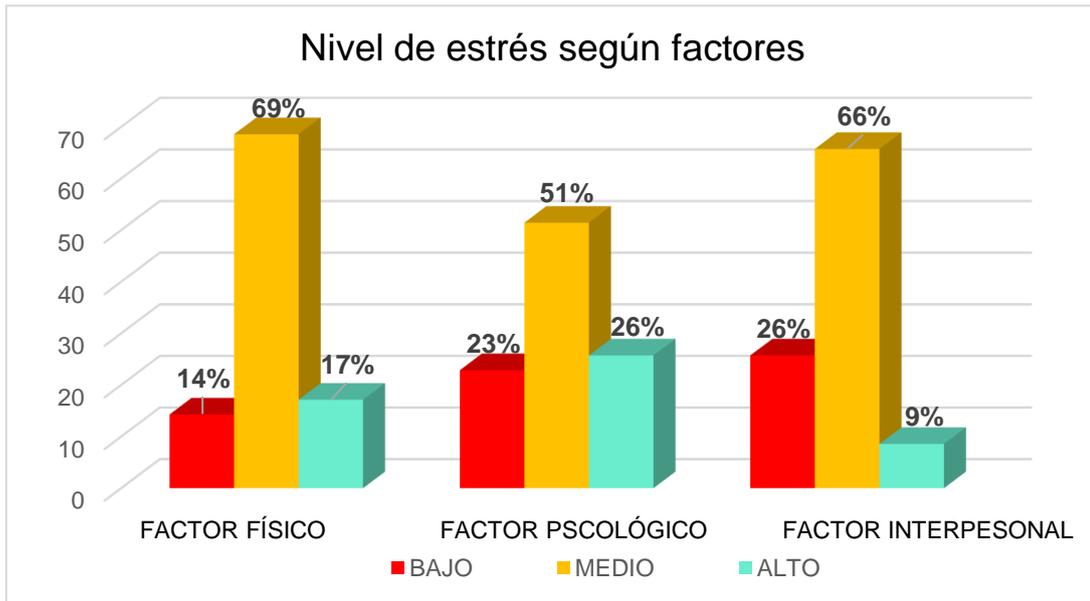


Fuente: Elaboración propia de las autoras

En el presente gráfico, se observa del total de enfermeras (35) del servicio de UCI, el 60% (21) de enfermeras tienen un estrés nivel medio, mientras que el 20% (7) tienen un nivel de estrés alto y bajo.

GRÁFICO Nº 5.1.2

NIVEL DE ESTRÉS SEGÚN FACTORES FÍSICOS, PSICOLÓGICOS E INTERPERSONALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UCI DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ, ESSALUD HUANCAYO 2023

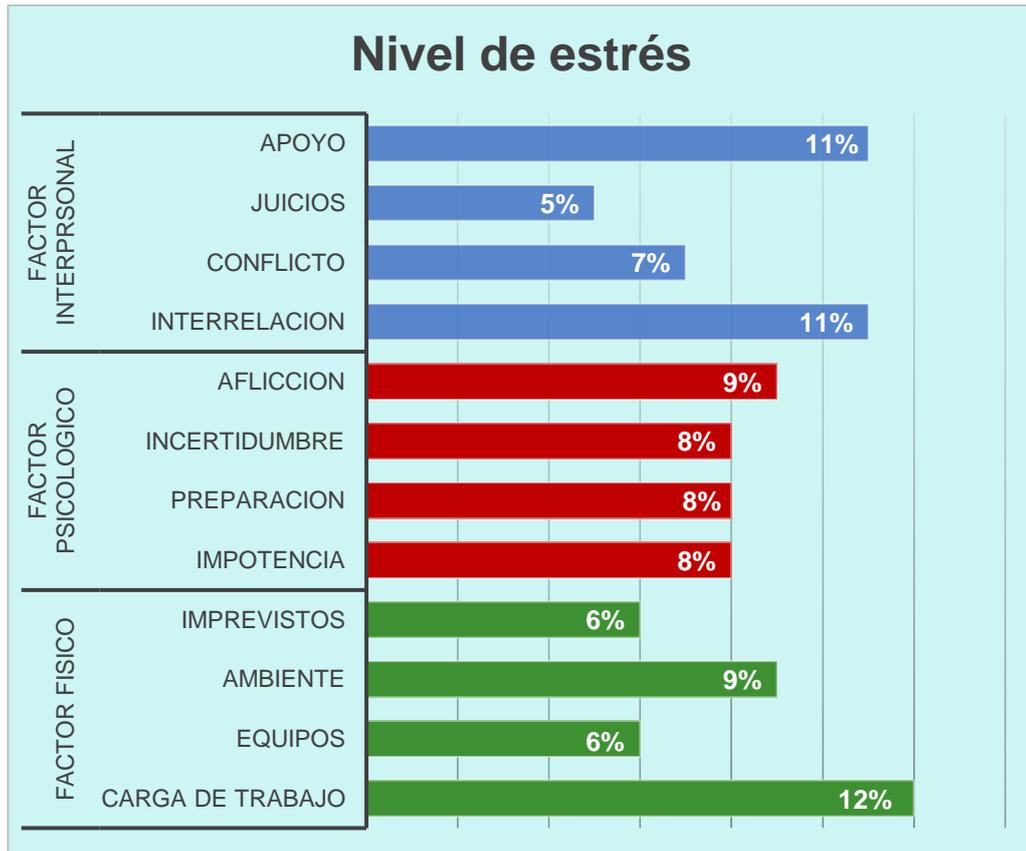


Fuente: Elaboración propia de las autoras en SPSS v22 y Excel

En el presente gráfico, se observa los factores que producen estrés, siendo el factor físico el que produce en un 69% el mayor nivel de estrés medio, luego sigue el factor interpersonal el que produce un 66% de nivel de estrés medio, y el factor psicológico produce un nivel alto de estrés en un 26%.

GRÁFICO N° 5.1.3

NIVEL DE ESTRÉS SEGÚN INDICADORES EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UCI DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ, ESSALUD HUANCAYO 2023

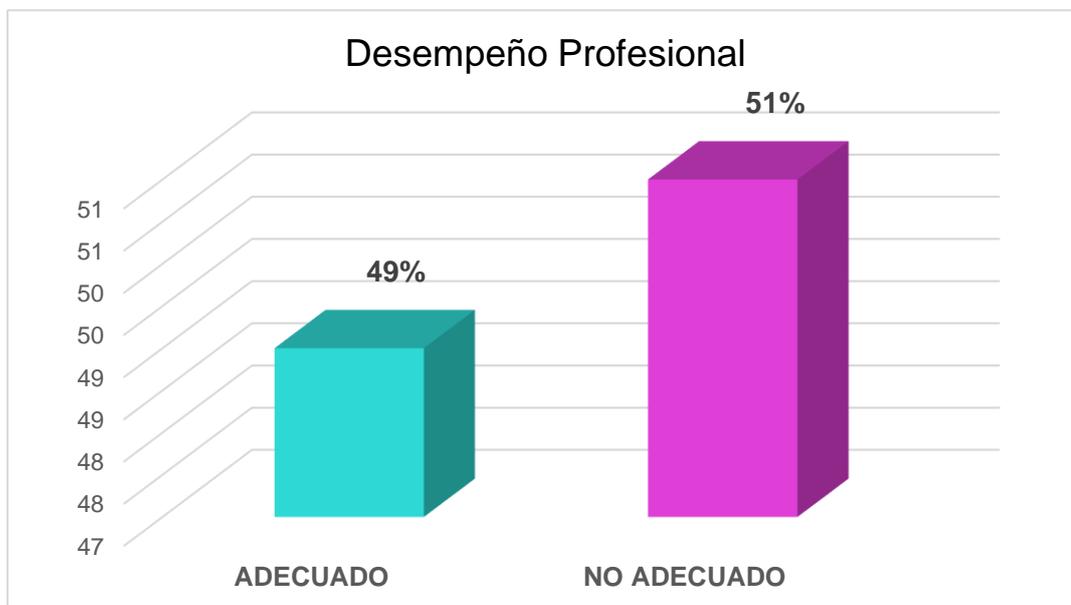


Fuente: Elaboración propia de las autoras en SPSS v22 y Exel

En el presente gráfico, de porcentaje general de estrés según sus indicadores, se observa al factor físico, donde la carga de trabajo genera el mayor porcentaje de estrés (12%), seguido del factor interpersonal donde por la falta de apoyo (11) % y las interrelaciones personales laborales (11%) les generan estrés. En cuanto al factor psicológico, solo los sentimientos de aflicción del personal de enfermería les genera estrés en un 9%.

GRÁFICO N° 5.1.4

**DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA
UCI DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ, ESSALUD
HUANCAYO 2023**

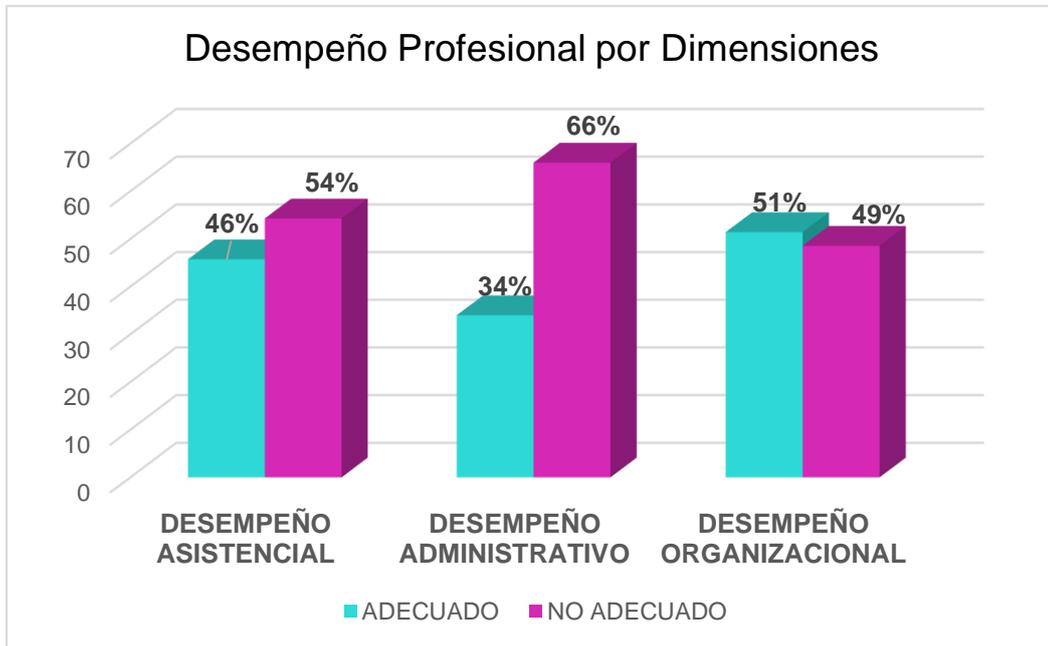


Fuente: Elaboración propia de las autoras en SPSS v22 y Excel

En el presente gráfico, se observa del total de enfermeras (35) del servicio de UCI, el 51% (18) de enfermeras no tienen un adecuado desempeño profesional, mientras que el 49% (17) si es adecuado su desempeño profesional.

GRÁFICO Nº 5.1.5

**DESEMPEÑO PROFESIONAL SEGÚN DIMENSION ASISTENCIAL,
ADMINISTRATIVA Y ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE UCI DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO
PRIALÉ PRIALÉ, ESSALUD HUANCAYO 2023**

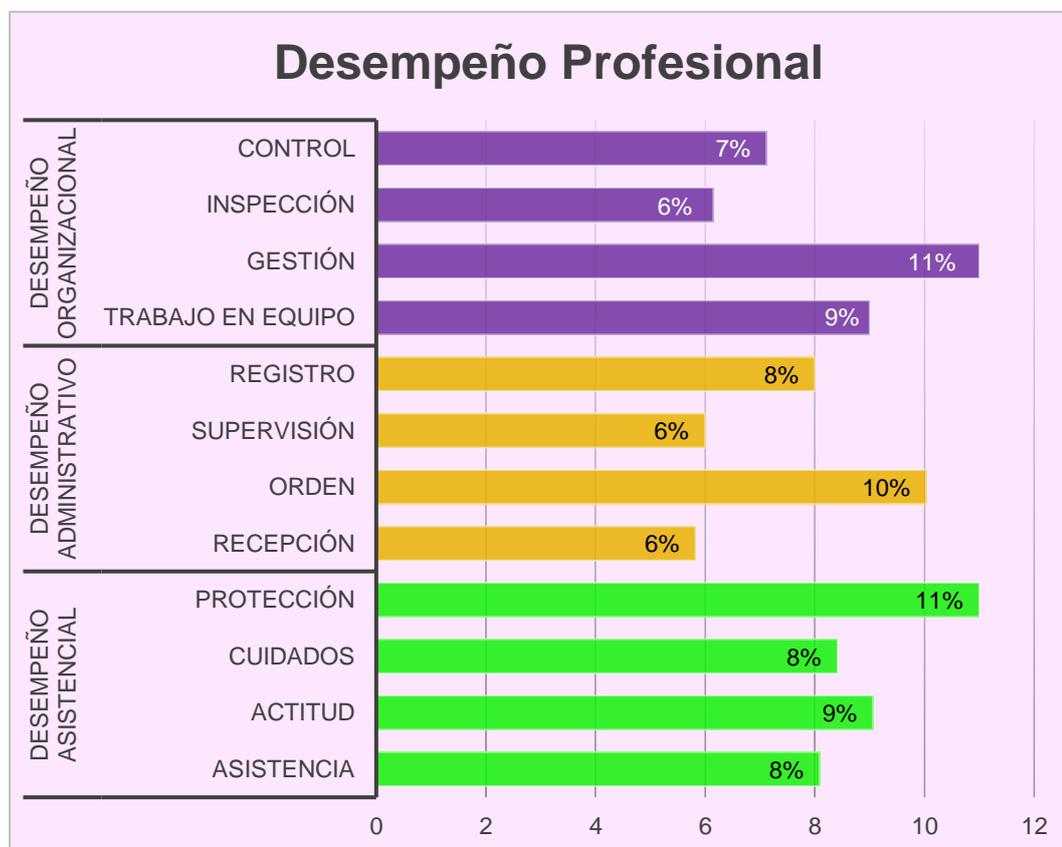


Fuente: Elaboración propia de las autoras en SPSS v22 y Excel

En el presente gráfico, se observa el desempeño profesional del personal de enfermería, donde el desempeño administrativo, es el de mayor porcentaje “no adecuado” en un 66% luego siguen el desempeño asistencial que es “no adecuado” en un 54%, y el desempeño organizacional no es adecuado en un 49%., asimismo se observa que en el total de enfermeras el desempeño organizacional si es adecuado 51%.

GRÁFICO Nº 5.1.6

**DESEMPEÑO PROFESIONAL SEGÚN INDICADORES EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UCI DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ
PRIALÉ, ESSALUD HUANCAYO 2023**



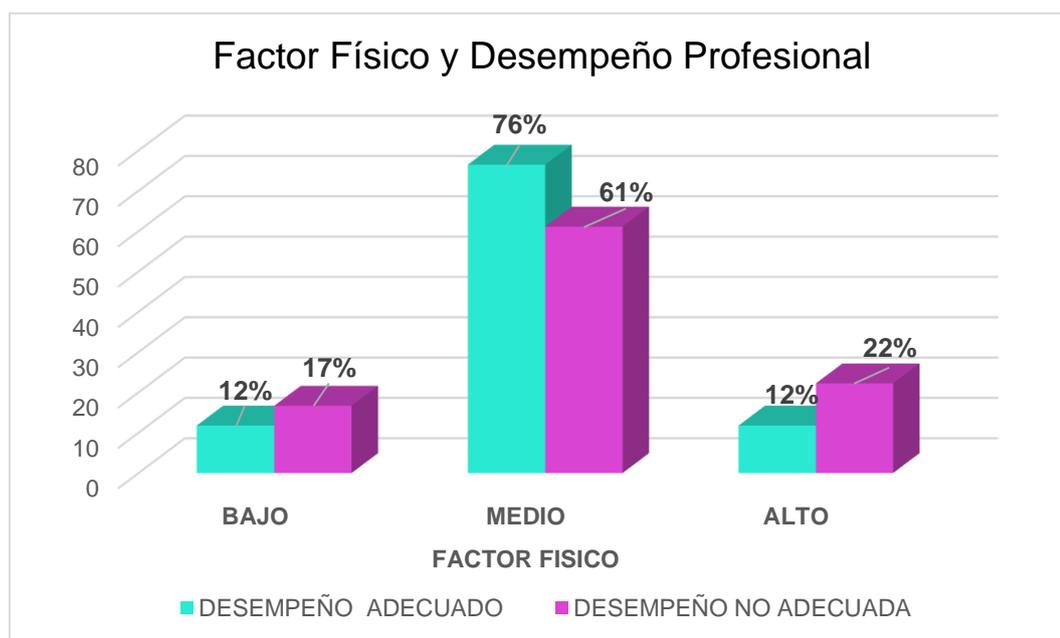
Fuente: Elaboración propia de las autoras en SPSS v22 y Excel

En el presente gráfico, de porcentaje general desempeño profesional según sus indicadores, se observa que el menor porcentaje de desempeño profesional fue el administrativo siendo la supervisión y recepción de pacientes, las actividades que se hicieron en forma “no adecuada” en un 6%, asimismo el desempeño asistencial no adecuado fue en los cuidados y asistencia (8%), de igual manera en el desempeño organizacional, la inspección (6%) tuvo un desempeño no adecuado respectivamente. Por otro lado, se resalta el desempeño profesional adecuado en gestión y protección con un 11%.

5.2 Resultados Inferenciales

GRÁFICO Nº 5.2.1

NIVEL DE ESTRÉS SEGÚN FACTOR FÍSICO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UCI DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ, ESSALUD HUANCAYO 2023

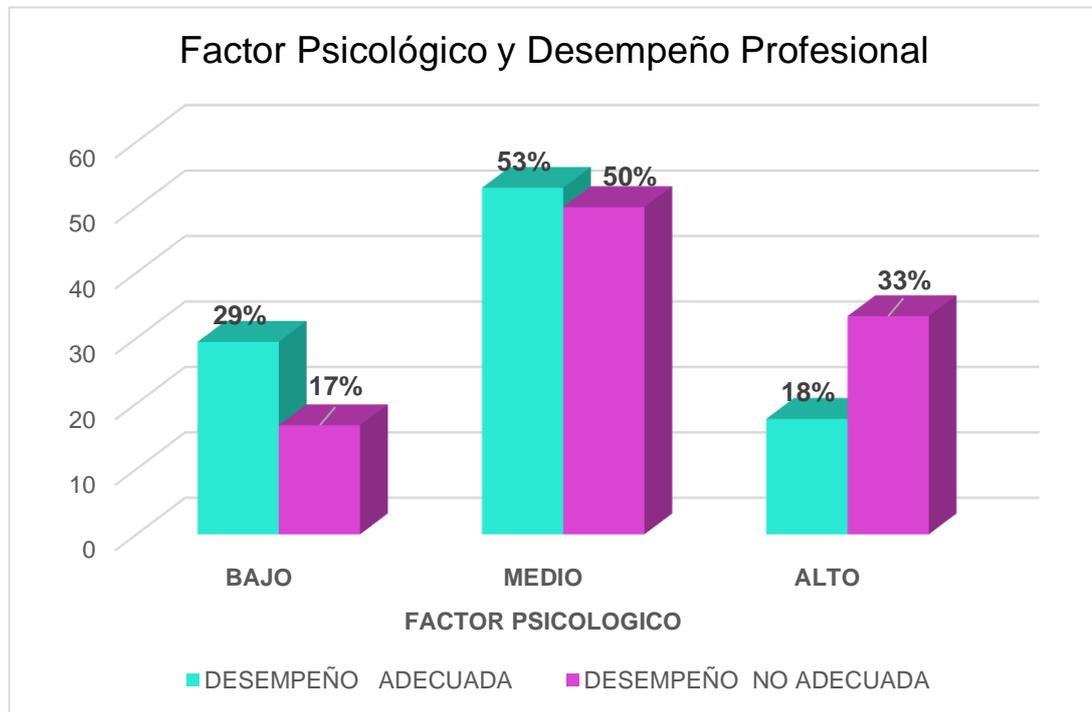


Fuente: Elaboración propia de las autoras en SPSS v22 y Excel

En el presente gráfico, se observa que, en el total de enfermeras, el factor físico produce un nivel de estrés medio con un desempeño profesional no adecuado en un 61% seguido de un nivel de estrés alto con desempeño no adecuado en 22%, seguido de un nivel bajo de estrés con un desempeño no adecuado en 17%.

GRÁFICO Nº 5.2.2

NIVEL DE ESTRÉS SEGÚN FACTOR PSICOLÓGICO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UCI DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ, ESSALUD HUANCAYO 2023

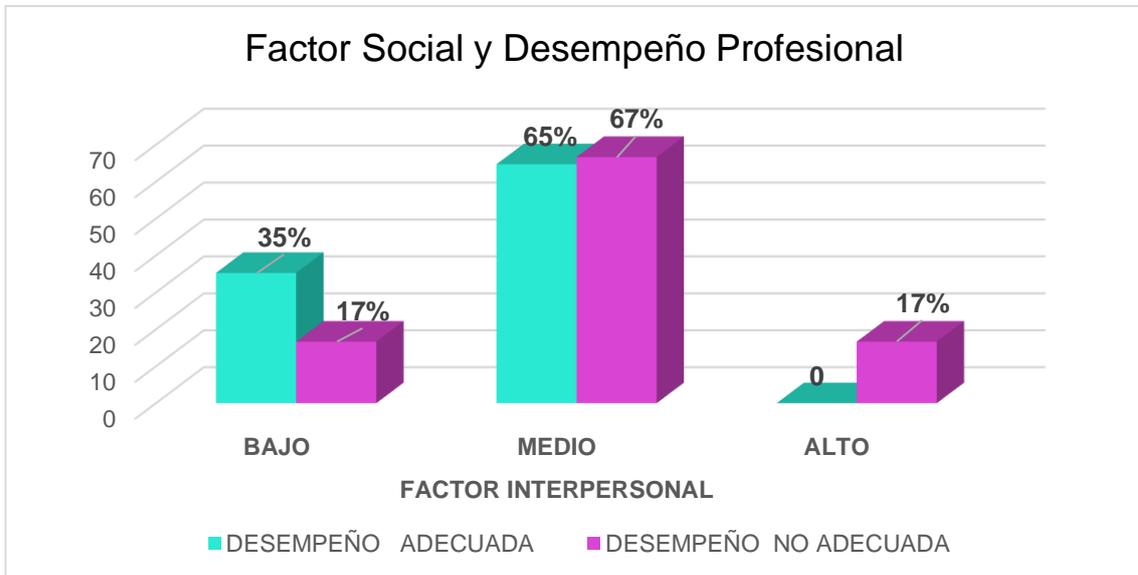


Fuente: Elaboración propia de las autoras en SPSS v22 y Excel

En el presente gráfico, se observa que, en el total de enfermeras, el factor psicológico produce un nivel de estrés medio con un desempeño profesional no adecuado en un 50% seguido de un nivel de estrés alto con desempeño no adecuado en 33%, seguido de un nivel bajo de estrés con un desempeño no adecuado en 17%.

GRÁFICO Nº 5.2.3

NIVEL DE ESTRÉS SEGÚN FACTOR SOCIAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UCI DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ, ESSALUD HUANCAYO 2023

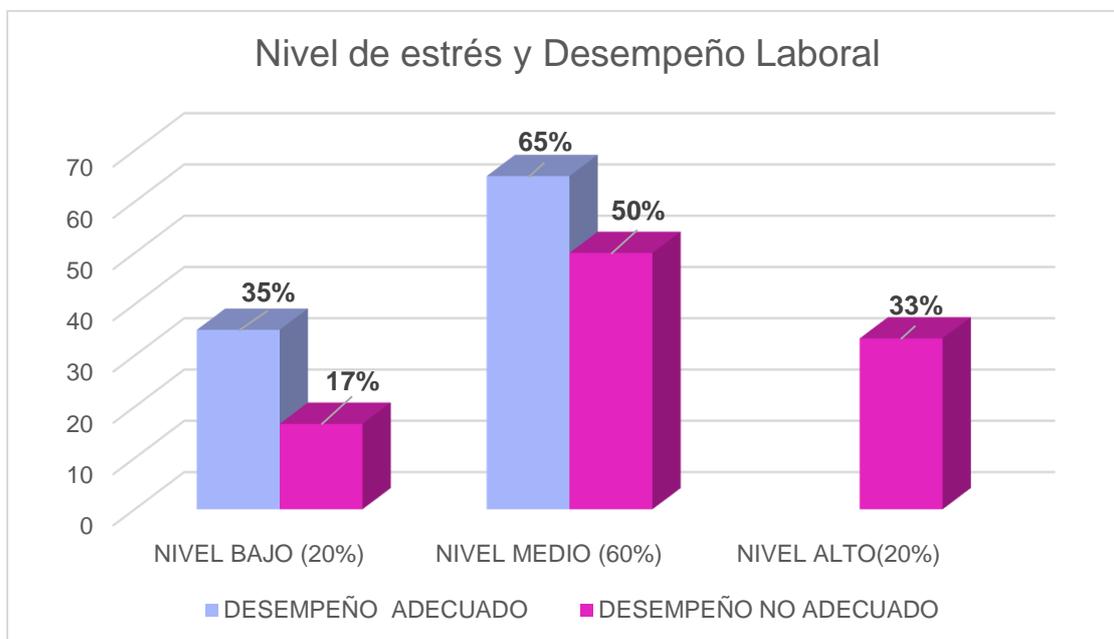


Fuente: Elaboración propia de las autoras en SPSS v22 y Excel

En el presente gráfico, se observa que, en el total de enfermeras, el factor social produce un nivel de estrés medio con un desempeño profesional no adecuado en un 67% seguido de un similar porcentaje nivel de estrés bajo y estrés alto con desempeño no adecuado en 17%. Asimismo, se observa que ninguna enfermera tiene un desempeño adecuado cuando el nivel de estrés es alto.

GRÁFICO N° 5.2.4

NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UCI DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ, ESSALUD HUANCAYO 2023



Fuente: Elaboración propia de las autoras en SPSS v22 y Excel

En el presente gráfico, se observa que, en el total de enfermeras, el mayor porcentaje de nivel de estrés es medio con un desempeño profesional adecuado en un 65% y desempeño no adecuado en 50%, asimismo se observa el nivel de estrés bajo con un desempeño profesional adecuado 35% y un desempeño no adecuado de 17%, de igual manera el nivel de estrés alto muestra un desempeño no adecuado en 33%, no se evidencia el desempeño adecuado del personal de enfermería cuando el nivel de estrés es alto.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.

Hipótesis General

Con los resultados de la investigación realizada con el objetivo de determinar la relación que existía entre el nivel de estrés laboral con el desempeño profesional en el personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé Essalud de Huancayo – 2023, para ello primero observaremos la prueba de normalidad de los datos.

Tabla 6.1.1

PRUEBA DE NORMALIDAD DEL NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UCI DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ, ESSALUD HUANCAYO 2023

	Pruebas de normalidad			Pruebas de normalidad		
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DESEMPEÑO PROFESIONAL	,345	35	,000	,637	35	,000
NIVEL DE ESTRES	,295	35	,000	,793	35	,000

Corrección de significación de Lilliefors

Al observar los datos de la Tabla 6.1.1, y dado que nuestro estudio es una población menor a 50, se tuvo en consideración la prueba Shapiro Wilk, asimismo se observa que las variables no siguen una distribución normal ya que el “p” valor es menor que el α (0.05) por tanto, se utilizó el estadístico de Rho Spearman para correlación de pruebas “no paramétricas”.

Hipótesis General

Hipótesis Alterna H_1 = Existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023.

Hipótesis Nula H_0 = No existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023.

Tabla 6.1.2

RELACIÓN ENTRE NIVEL DE ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UCI DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ, ESSALUD HUANCAYO 2023

Correlaciones

			NIVEL DE ESTRÉS (agrupado)	DESEMPEÑO PROFESIONAL (agrupado)
Rho de Spearman	NIVEL DE ESTRÉS (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	-,391*
		Sig. (bilateral)	.	,020
	N		35	35
	DESEMPEÑO PROFESIONAL (agrupado)	Coeficiente de correlación	-,391*	1,000
Sig. (bilateral)		,020	.	
N		35	35	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).
Fuente: Elaboración propia de las autoras en SPSS v22

En la tabla 6.1.2, según el estadístico de correlación de Spearman se observa que el **p** valor es de 0,020(<0,05), de esta manera permite **aceptar** la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo se obtuvo una correlación negativa = -0,391 lo que nos demuestra que existe una correlación significativamente mediana entre las dos variables analizadas, por lo tanto, el Nivel de estrés producido por los factores estudiados, se relacionan con el desempeño profesional del personal enfermería, a mayor nivel estrés, el desempeño profesional es no es adecuado.

Hipótesis Especifica 1

Hipótesis Alternativa H_1 = Existe relación entre el factor físico de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023.

Hipótesis Nula H_0 = No existe relación entre el factor físico de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023

Tabla 6.1.3

RELACIÓN ENTRE EL FACTOR FÍSICO DE ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UCI DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ, ESSALUD HUANCAYO 2023

Correlaciones

			FACTOR FÍSICO (agrupado)	DESEMPEÑO PROFESIONAL (agrupado)
Rho de Spearman	FACTOR FÍSICO (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 35	-,366* ,031 35
	DESEMPEÑO PROFESIONAL (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,366* ,031 35	1,000 . 35

Fuente: Elaboración propia de las autoras en SPSS v22

En la tabla 6.1.3 según el estadístico de correlación de Spearman se observa que el **p** valor es de 0,031 (<0,05), de esta manera permite aceptar la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Así mismo se obtuvo una correlación negativa = -0,366 lo que nos demuestra que existe una correlación significativamente mediana entre las dos variables analizadas, por tanto, el nivel de estrés producido por el Factor Físico, tiene relación con el desempeño profesional del personal de enfermería

Hipótesis Especifica 2

Hipótesis Alterna H_1 = Existe relación entre el factor psicológico de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023.

Hipótesis Nula H_0 = No existe relación entre el factor psicológico de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023.

Tabla 6.1.4

RELACIÓN ENTRE EL FACTOR PSICOLÓGICO DE ESTRES Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UCI DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ, ESSALUD HUANCAYO 2023

Correlaciones			FACTOR PSICOLÓGICO (agrupado)	DESEMPEÑO PROFESIONAL (agrupado)
Rho de Spearman	FACTOR PSICOLÓGICO (agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 35	-,280 ,104 35
	DESEMPEÑO PROFESIONAL (agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,280 ,104 35	1,000 . 35

Fuente: Elaboración propia de las autoras en SPSS v22

En la tabla 6.1.4 según el estadístico de correlación de Spearman se observa que el **p** valor es de 0,104(> 0,05), por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Así mismo se obtuvo una correlación negativa = -0,28 lo que nos indica que existe una correlación significativamente baja entre las dos variables analizadas, por lo que se puede decir que el desempeño profesional no tiene relación significativa con el Factor Psicológico

Hipótesis Específica 3

Hipótesis Alternativa H_1 = Existe relación entre el factor social de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023.

Hipótesis Nula H_0 = No existe relación entre el factor social de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la UCI del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023.

Tabla 6.1.5

RELACIÓN ENTRE EL FACTOR SOCIAL DE ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UCI DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ, ESSALUD HUANCAYO 2023

Correlaciones			FACTOR INTERPERSONAL (agrupado)	DESEMPEÑO PROFESIONAL (agrupado)
Rho de Spearman	FACTOR SOCIAL (agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 35	-,305 ,045 35
	DESEMPEÑO PROFESIONAL (agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,305 ,045 35	1,000 . 35

Fuente: Elaboración propia de las autoras en SPSS v22 y Excel

En la tabla 6.1.5 según el estadístico de correlación de Spearman se observa que el **p** valor es de 0,045(<0,05), de esta manera permite aceptar la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo se obtuvo una correlación negativa = -0,305 lo que nos demuestra que existe una correlación significativamente mediana entre las dos variables analizadas, por tanto, el nivel de estrés producido por el Factor Social, tiene relación con el desempeño profesional del personal de enfermería.

6.2 **Contrastación de los resultados con otros estudios similares.**

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existía entre el nivel de estrés laboral con el desempeño profesional en el personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé Essalud de Huancayo – 2023.

Cuyos resultados según la tabla 6.1.2 demostraron una correlación negativa (-0,391) y significativa entre el nivel de estrés y el desempeño profesional de los enfermeros y al contrastar nuestros resultados con otras investigaciones similares a nivel nacional e internacional, que investigaron la relación de variables de estrés, factores de estrés, desempeño laboral y desempeño profesional:

Se encontró similitud con el estudio de **Cabezas G.** en Ecuador (2023), en su investigación “**El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud caso de estudio en un Hospital de Segundo Nivel**” donde tuvieron como resultado que el estrés laboral está negativamente relacionado con el desempeño del profesional

En este estudio también se encontró concordancia con los resultados de la investigación de **Zamora Z.** en Chimbote (2021), en su estudio “**Estrés y desempeño laboral en enfermeras del servicio de Unidad De Cuidados Intensivos-Hospital Essalud III-Chimbote**” donde se encontró una relación significativamente negativa entre el estrés laboral y desempeño del trabajo de los profesionales

También tenemos similitud con los resultados publicados por **Morales D.** (Lima-2021) En su investigación de título “**Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, Año 2021**” Quien encontró que los profesionales de enfermería son negativamente afectados en su desempeño profesional por exposición a los factores de estrés.

Respecto a los resultados del estudio de nuestras dimensiones:

En la tabla N° 6.1.3 según el estadístico de correlación de Spearman se observa que el **p** valor es de 0,031(<0,05), se obtuvo una correlación negativa = -0,366 lo que nos demuestra que existe una correlación significativamente mediana entre las dos variables analizadas, por tanto, el nivel de estrés producido por el Factor Físico, tiene relación con el desempeño profesional y según el grafico N° 5.1.2 este factor es el mayor causante de estrés con 69%.

De acuerdo a estos resultados encontramos similitud con los resultados de **Molina P.** y Otros (Chile-2019) En su estudio titulado “**Estrés laboral del profesional de enfermería en unidades críticas, Chile**”, que se encontró a un 48.6% de enfermeros que refirieron que el estrés es causado por carga laboral al realizar actividades que no son de enfermería y por escaso tiempo para dar apoyo emocional a los pacientes.

De igual manera existe concordancia con los resultados de **Huanca M.** (Bolivia-2019) En su investigación titulada “**Estrés laboral del personal de enfermería en la unidad de terapia intensiva adulto del Hospital Universitario Nuestra Señora de la Paz, tercer trimestre, 2019**” Quienes tuvieron como resultados: El mayor porcentaje hallado como factor de estrés en Enfermería con 75% es la sobrecarga de trabajo en el factor Físico.

Asimismo, los resultados encontrados por **Belizario J.** (Puno-2021), En su investigación titulada “**Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en Áreas Críticas Hospitalarias**” se demostró que el factor del ambiente físico (Carga laboral) fue el más afectado con 28.9%.

También tenemos similitud con los resultados publicados del estudio de **Valeriano K.** (Puno-2021) En su estudio titulado “**Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en los servicios de la Unidad de Cuidados Intensivos y Emergencia del Hospital III Essalud - Puno**

2021”. Donde encontraron que con relación a los factores de estrés el más elevado en UCI son relacionados al Factor Físico (carga de trabajo).

6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes (el autor de la investigación se responsabiliza por la información emitida en el informe)

Para la investigación realizada se solicitó los permisos correspondientes a las autoridades competentes del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé Essalud de Huancayo, también a los licenciados participantes se les hizo firmar un consentimiento informado, demostrando respeto y autonomía.

Al realizar las encuestas para recopilar información de estudio se tuvo en cuenta la privacidad y confidencialidad de los datos personales y la validez de los resultados, en ningún momento pusimos en riesgo o dificultad de ningún tipo a los encuestados.

Nos hemos comprometido con la veracidad de la información plasmada en la tesis y con los derechos de autor, redactado según las normas internacionales al estilo Vancouver.

A la culminación del estudio, los resultados serán de utilidad para otros profesionales de salud o también de otras especialidades relacionado al área ocupacional con el objetivo de dar a conocer las medidas de prevención, riesgos y complicaciones del estrés laboral.

VII. CONCLUSIONES

1. En esta investigación se determinó la relación entre el nivel de estrés y desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo, con un nivel de significancia negativa de (-0,391), con lo cual

demostramos que existió relación negativa significativa entre ambas variables lo cual indicó que a Mayor nivel de estrés menor fue el desempeño profesional, dado que según la prueba con el estadístico Rho de Spearman el valor de $p = 0,033$, menor de 0.05. Por lo que se aceptó la hipótesis general del estudio y se rechazó la hipótesis nula.

2. El factor más estresante el Factor físico en el que la **carga de trabajo** es el mayor indicador que afecta el desempeño del personal de enfermería, seguido del factor interpersonal en el que la **falta de apoyo** en el trabajo y la **interrelación** con otros miembros del equipo produce en las enfermeras un nivel de estrés medio, mientras que el factor psicológico no afectan de manera significativa el desempeño profesional de personal de enfermería.
3. Se identificó que la relación entre factor físico de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería, produjo un nivel de estrés medio con un desempeño laboral no adecuado, seguido de un nivel de estrés alto con desempeño laboral no adecuado y finalmente un nivel de estrés bajo con un desempeño laboral no adecuado, se puede decir entonces que las enfermeras se estresan más durante su jornada laboral por la intensidad de la carga de trabajo.
4. Se identificó que no hay relación entre el factor psicológico de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería. Se puede decir que en el personal de enfermería, pese a los factores estresantes como son la ansiedad, sufrimiento de los pacientes, o la impotencia por no encontrar la solución al problema patológico del paciente, no interfieren en su desempeño profesional.
5. Con esta investigación se identificó la relación entre el factor social de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería, en el que el factor social produjo un nivel de estrés medio con un desempeño profesional no adecuado seguido de un nivel de estrés alto y bajo con desempeño no adecuado. Se puede decir que los factores sociales como las interrelaciones, y falta de apoyo entre colegas, médicos o supervisores no permiten un

adecuado desempeño profesional, el cual coincide con el estrés por la carga laboral de factor físico.

VIII. RECOMENDACIONES

1. A la jefatura de enfermería y jefatura del servicio, la implementación de programas y estrategias de afrontamiento al estrés dirigido al personal de enfermería, previa evaluación de riesgos y daños semestral a cargo

- de la oficina de recursos humanos, a fin de prevenir la presencia del estrés y disminuir las afecciones físicas y psíquicas del profesional.
2. A la dirección del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé Essalud Huancayo, considerar presupuestos financieros a fin de implementar mejoras en el ambiente laboral y en la dotación de recursos humanos, para evitar las afecciones por sobre carga laboral en los licenciados a fin de disminuir la repercusión en la calidad de atención a los pacientes.
 3. A la gerencia del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé Essalud Huancayo, promover actividades de protección y promoción de la salud mental y laboral; diseñando estrategias preventivas y de tratamiento, para reducir los niveles de estrés en personal de enfermería en la UCI, con el fin de mejorar su salud mental para ofrecer el soporte emocional de los profesionales.
 4. A la oficina de Recursos Humanos la mejora en la atención del departamento de salud ocupacional dentro de la institución, para que se realice evaluaciones medicas periódicas priorizando la salud mental.
 5. A los futuros investigadores, considerar en la investigación variables como: el ausentismo laboral, programas de afrontamiento y estímulos laborales. Estudio de costos generados a institución de salud por ausentismo laboral.
 6. Al las jefaturas de enfermería, desarrollar programas de capacitación en habilidades sociales, resolución de conflictos, y fomentar un clima laboral saludable y respetuoso, prestando especial atención al factor social.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., & Rivas Escobar, P. A. (diciembre de 2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. Scielo, XX. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
2. McCord M. Bienestar en el lugar de trabajo: El estrés ha advertido desde el inicio del COVID-19 [Internet]. Foro Económico Mundial. 2022 [citado el 12 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://es.weforum.org/agenda/2022/07/bienestar-en-el-lugar-de-trabajo-el-estres-aumenta-desde-el-inicio-de-covid-19/>
3. Mendoza S.V. EL ESTRÉS Y EL TRABAJO DE ENFERMERÍA: FACTORES INFLUYENTES Estrés y Trabajo de Enfermería: Factores Influyentes [Internet]. www.bvsalud.org. [citado el 12 de abril de 2023]. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
4. Corporativos B, Laboral C de V. México, el país con mayores niveles de estrés laboral en el mundo [Internet]. Gympass | Blog. 2017. Available from: <https://blog.gympass.com/es-mx/estres-laboral-en-mexico/>
5. Mejía Christian R, Chacón Jhosselyn I, Enamorado-Leiva Olga M, Garnica Lilia Rosana, Chacón-Pedraza Sergio Andrés, García-Espinosa Yislem Analyn. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2019; 28(3): 204-211. Disponible en <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
6. Valderrama Mayorca EJ, Polino Livias YB. Estrés laboral en las organizaciones del sector salud en Perú: Una revisión teórica. Universidad Peruana Unión; 2020. Disponible <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3960>
7. Cabezas Lucio, G (2023) El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. caso de estudio en un hospital de segundo nivel. (Tesis de Posgrado) Universidad Nacional de Chimborazo , Riobamba,

Ecuador..pdf. Disponible en
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10359>

8. Torrecilla N., Micaela Janet Victoria M. y Richaud M. Ansiedad, Depresión y Estrés en Personal de Enfermería que Trabaja en Unidades de Terapia Intensiva con Pacientes con Covid-19, Mendoza, 2021. Rev. argent. salud pública vol.13, supl.1
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-810X2021000200025
9. Pérez Gil RA. Caracterización del estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos. riullulles [Internet]. 2020 [cited 2023 mar 12]; Available from: <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/20865>
10. Molina-Chailán, Pía Mabel, Muñoz-Coloma, Marisol and Schlegel-San Martín, Giannina Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med. segur. trab., Set 2019, vol.65, no.256, p.177-185. ISSN 0465-546X. Disponible en https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177
11. Huanca Espejo, M. E. (2019). Estrés laboral del personal de enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva Adulto del Hospital Universitario Nuestra Señora de La Paz, Tercer Trimestre, 2019 (Doctoral dissertation). <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/24803>
12. Lastre-Amell, Gloria; Gavidia-García, Gladys; Herazo-Beltrán, Yaneth; Mendinueta-Martínez, Martha Estresores laborales en el personal de enfermería de unidades de cuidados intensivo Revista Latinoamericana de Hipertensión, vol. 13, núm. 5, 2018 Sociedad Latinoamericana de Hipertensión, Venezuela Disponible: <https://redalyc.org/journal/1702/170263776003/170263776003.pdf>
13. Puertas Villarreal EJ. Factores asociados al estrés laboral en enfermeros de la unidad de vigilancia intensiva de un hospital en Chiclayo. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2022 [cited 2023 mar 12]; Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95732>

14. Morales Ríos, D. Y. (2021). Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74361>
15. Zamora Effio, Z. R. (2022). Estrés y desempeño laboral en enfermeras del servicio de unidad de cuidados intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2021.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85658/Zamora_EZR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Belizario, J. (2021). Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias. *Revista Innova Educación*, 3(3), 97–108. Disponible en: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.006>
17. Valeriano Tacca, K. C. (2021). Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en los servicios de la unidad de cuidados intensivos y emergencia del hospital III EsSalud-Puno 2021. Universidad Privada San Carlos. Disponible en: <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC%20S.A.C./285>
18. Rodríguez Carvajal Raquel, Rivas Hermosilla Sara de. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Med. segur. trab.* [Internet]. 2011 [citado 2023 marzo 04]; 57(Suppl 1): 72-88. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006&lng=es. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
19. Duval Fabrice, González Félix, Rabia Hassen. Neurobiología del estrés. *Rev. chile. neuro-psiquiatr.* [Internet]. 2010 dic [citado 2023 Mar 11]; 48(4): 307-318. Disponible: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-92272010000500006
20. Juárez Jiménez MV, Ref. Revista N Punto Volumen III. INFLUENCIA DEL ESTRÉS EN LA DIABETES MELLITUS. INFLUENCIA DEL ESTRÉS EN LA DIABETES MELLITUS [Internet]. 2020 [citado el 12 de marzo de

2023];130(130):1–130. Disponible:

<https://www.npunto.es/revista/29/influencia->

21. Ruiz García V. Gómez Tomás A. Valoración y manejo del dolor en pacientes hospitalizados [Internet]. Ref. Protocolo Consensuado del Complejo Hospitalario Universitario de Albacete (revisado 2016). Disponible en: https://www.chospab.es/enfermeria/RNAO/guias/protocolo_valoracion_y_manejo_del_dolor_en_pacientes_hospitalizados.pdf
22. Instituto Nacional del Cáncer. Definición del estrés [Internet]. Ref. Sitio web central del Instituto Nacional del Cáncer (NCI) (citado 2022). Disponible en: <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/estres>
23. Florencia Daneri M. Psicobiología del Estrés [Internet]. Ref. Trabajo práctico de la Universidad de Buenos aires-Argentina (Citado 2012). Disponible en: https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/090_comportamiento/material/tp_estres.pdf
24. Eustress vs Distress: Positive & Negative Types of Stress [Internet]. Choosing Therapy. Tipos de Estrés, Artículo [Internet]. 2022. Disponible en: <https://www.choosingtherapy.com/eustress-vs-distress/>
25. Eduardo Slipak O. Historia y concepto del estrés [Internet]. Ref. ALCMEON 3. Revista de neuropsiquiatría (Citado 1991). Disponible en: https://www.alcmeon.com.ar/1/3/a03_08.htm#:~:text=Estr%C3%A9s%20deriva%20del%20griego%20STRINGERE,%20STRESSE%20STREST%20y%20STRAISSE.
26. Gobierno Regional de Rioja (2022). Prevención de riesgos laborales [Internet]. Ref. Sitio web Larioja.org. (Citado 2022). Disponible en: <https://www.larioja.org/prevencion-riesgos/es/campana-prevencion-gestion-estres/debes-saber-estres/informacion/estres>
27. Diario Independiente de Contenido Enfermero ISSN 2530-4518. La falta de tiempo es una de las principales causas que provoca estrés laboral

- [Internet]. 7 de enero de 2015. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/la-falta-de-tiempo-es-una-de-las-principales-causas-que-provoca-estres-laboral-DDIMPORT-035560/>
- 28.** Zambrano Plata G. Estresores en las unidades de Cuidado Intensivo. Aquichan [Internet]. 1, octubre, 2006, pp. 156-169. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/741/74160116.pdf>
- 29.** Molina-Chailán Pía Mabel, Muñoz-Coloma Marisol, Schlegel-San Martín Giannina. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med. segur. trab. [Internet]. 2019 sep. [citado 2023 Mar 12]; 65(256): 177-185. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177#:~:text=Los%20profesionales%20describen%20la%20carga,dar%20apoyo%20emocional%20al%20paciente%E2%80%9D
- 30.** Monteiro C., Ferreira Machado M., Mavilde da Luz P. Interrupciones de actividades de enfermeros y la seguridad del paciente: revisión integradora de la literatura [Internet]. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. ene.-feb. 2015;23(1):169-79. Disponible: [https://www.scielo.br/j/rlae/a/QNYVjJBhdrQDywFrBmp4cZP/?format=pdf&lang=es#:~:text=Las%20interrupciones%20durante%20la%20pr%C3%A1ctica,individual\(9%2D10\)](https://www.scielo.br/j/rlae/a/QNYVjJBhdrQDywFrBmp4cZP/?format=pdf&lang=es#:~:text=Las%20interrupciones%20durante%20la%20pr%C3%A1ctica,individual(9%2D10))
- 31.** Sergi Valera. ELEMENTOS BÁSICOS de PSICOLOGÍA AMBIENTAL | Psicología ambiental [Internet]. www.ub.edu. [cited 2023 mar 12]. Available from: http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/
- 32.** García-Moran M. y Gil-Lacruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud [Internet]. Ref. Artículo de la Universidad de Lima (Citado 17 de junio del 2016). Disponible: <https://www.redalyc.org/journal/1471/147149810001/html/>
- 33.** Navinés R., Martín-Santos R., Olivé V. y Valdés M. Estrés laboral [Internet]: implicaciones para la salud física y mental de la Universidad de Barcelona España (Citado 2016). Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Manuel-Valdes/publication/304336915_Work-

related_stress_Implications_for_physical_and_mental_health/links/5bcf5e4c92851c1816bb366b/Work-related-stress-Implications-for-physical-and-mental-health.pdf

34. Gallardo A. Responsabilidad de la enfermera en situaciones de limitación de tratamiento ensayo [Internet]. 1 de diciembre de 2010. Disponible en: <https://www.medwave.cl/enfoques/ensayo/4802.html>
35. Organización Mundial de la Salud. Salud Ocupacional: Estrés en el lugar de trabajo [Internet]. Ref. sitio web OMS (Citado 19/10/2020). Disponible en: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
36. Zarate Grajales Rosa A. La Gestión del Cuidado de Enfermería. Índex Enferm [Internet]. 2004 [citado 2023 Mar 11]; 13(44-45): 42-46. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962004000100009
37. Martínez Garduño M., Gómez Martínez V., Siles Juárez P. Apoyo emocional: conceptualización y actuación de enfermería, una mirada desde la perspectiva del alumno [Internet]. Junio-setiembre 2009 (Citado 2021). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfuni/eu-2009/eu093f.pdf>
38. Torrents Roser, Ricart Maite, Ferreiro María, López Ana, Renedo Laura, Lleixà Mar et al. Ansiedad en los cuidados: una mirada desde el modelo de Mishel. Índex Enferm [Internet]. 2013 jun [citado 2023 Mar 12]; 22(1-2): 60-64. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962013000100013
39. Valle-Figueroa MC, García-Puga JA, Quintana-Zavala MO, García-Pérez Y. Experiencia del profesional de enfermería ante la muerte y el proceso de morir en unidades de cuidado intensivo. SANUS. 2019; (11): 19-31. [Internet]; Disponible en: <https://sanus.unison.mx/index.php/Sanus/article/view/148/126>

40. Freitas Tiago Luan Labres de, Banazeski Ana Claudia, Eisele Adriane, de Souza Elaine Natália, Bitencourt Julia Valéria de Oliveira Vargas, Souza Silvia Silva de. La visión de la Enfermería ante el Proceso de Muerte y Morir de pacientes críticos: una revisión integradora. *Enferm. glob.* [Internet]. 2016 ene [citado 2023 Mar 12]; 15(41): 322-334. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000100015
41. Sabater V. El estrés interpersonal: la complejidad de nuestras relaciones [Internet]. *La Mente es Maravillosa*. 2020 [citado el 12 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://lamenteesmaravillosa.com/el-estres-interpersonal-la-complejidad-de-nuestras-relaciones/>
42. Benjamín S. Jean. Libro: El estrés, Primera edición francesa 1991 [Libro Internet]. 1991 (Citado 2023). Disponible en: https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=pF9L7HajHxkC&oi=fnd&pg=PA22&dq=el+estres+articulos+cientificos&ots=mffR7uymC8&sig=sQquZIPNIX4vx7CEvnmC0o0M_xs#v=onepage&q&f=false
43. Arrubarrena Aragón V. Relación del médico con el personal de salud. *Cirujano General Vol. 33 Supl. 2 – 2011*. [Internet]; Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/cirgen/cg-2011/cgs112c.pdf>
44. Gómez-Carretero P, Monsalve V, Soriano JF, de Andrés J. Alteraciones emocionales y necesidades psicológicas de pacientes en una Unidad de Cuidados Intensivos. *Medicina Intensiva* [Internet]. 2007 sep. 1;31(6):318–25. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0210-56912007000600006
45. Aguilar AE, Lamadrid M del PG, Saavedra MO. El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet]. 2016 Mar 19 [cited 2023 mar 12];32(1). Available from: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155#:~:text=El%20>

46. De M, García-Moran C, Gil-Lacruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud [Internet]. Available from: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
47. La falta de tiempo es una de las principales causas que provoca estrés laboral - Diario Dicen [Internet]. Enfermería21. Available from: <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/la-falta-de-tiempo-es-una-de-las-principales-causas-que-provoca-estres-laboral-DDIMPORT-035560/>
48. Gallardo AI. Responsabilidad de la enfermera en situaciones de limitación de tratamiento. Medwave [Internet]. 2010 [citado el 12 de marzo de 2023];10(11): e4802–e4802. Disponible: <https://www.medwave.cl/enfoques/ensayo/4802.html>
49. Sabater V. El estrés interpersonal: la complejidad de nuestras relaciones [Internet]. La Mente es Maravillosa. 2020 [citado el 12 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://lamenteesmaravillosa.com/el-estres-interpersonal-la-complejidad-de-nuestras-relaciones/>
50. Preciado Serrano M de L, Ambriz Ramos A, Enríquez Hernández CB, Hernández Chávez G. Análisis psicométrico de la escala de estrés para profesionales mexicanos de enfermería. RICS Rev Iberoam Las Cienc Salud [Internet]. 2016 [citado el 12 de marzo de 2023];5(10):12. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5662128>
51. Aldazabal Puma Y. ESTRÉS DURANTE LA PANDEMIA EN ENFERMEROS QUE LABORAN PRIMERA LÍNEA EN UN HOSPITAL COVID-19 EN LIMA. Ágora [Internet]. 22 de diciembre de 2020 [citado 29 de marzo de 2023];7(2):107-13. Disp: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/125>
52. Piña Hernández Claudia Elizabeth. Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería de una Clínica Psiquiátrica. Tesis maestría en Administración de la Atención de Enfermería. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Facultad de Enfermería. 2005 <https://ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/3062/MAE1SBD00501.pdf?sequence=4>

53. Flores De La Cruz I, Lermo Villanueva LM, Paytán La Rosa JR. La empatía y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de la clínica Ortega Huancayo, 2018. 2018 [citado 12 marzo 2023]; Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/2986>
54. El Informe Belmont. Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación comisión nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y del comportamiento. U.S.A. 1979. Observatorio de bioética. Disponible en: <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
55. Rowe AK, Labadie G, Jackson D, Vivas-Torrealba C, Simón J. Mejorar el desempeño de los trabajadores de la salud: un desafío continuo para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible. BMJ [Internet]. 2018;362: k2813. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1136/bmj.k2813>
56. Consejo E, Del Colegio De Enfermeros N, Perú D. Gob.pe. Reglamento de la Ley N° 27669 del trabajo de la enfermera del CEP, Edición año 2002, Lima-Perú. [citado el 12 de marzo de 2023]. Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1209_LEG265.pdf
57. Chaves, N. F., Azcúnaga, M. F., Rocha, F., & Pastrana, M. J. (2007). Valorización del rol profesional de enfermería en terapia intensiva. Revista Uruguaya de Enfermería, 2(2). Disponible en: <http://rue.fenf.edu.uy/index.php/rue/article/view/126>
58. Fernández-Arata José Manuel, Calderón-De la Cruz Gustavo. Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. Rev Med Hered [Internet]. 2017 oct [citado 2023 marzo 03]; 28(4): 281-282. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2017000400014&lng=es. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.20453/rmh.v28i4.3233>
59. Vera Noriega José Ángel, Valdez Tam Jazmín, Contreras Grijalva Erika Selene, Castillo Velasco Silvia Selene. Esfuerzo-recompensa, demanda-

control y satisfacción con la vida: un estudio con docentes de educación primaria. RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ [revista en la Internet]. 2021 dic [citado 2023 mayo 04]; 12(23): e017. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672021000200117&lng=es. Epub 14-Feb-2022. <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1012>.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ, ESSALUD HUANCAYO 2023

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p>¿Cuál es el nivel de estrés y desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuáles son los factores de estrés del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023?</p> <p>¿Cómo es el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre factor físico de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre factor psicológico de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre factor social de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023?</p>	<p>Establecer la relación entre el nivel de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Ramiro Prialé Essalud Huancayo 2023</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>¿Identificar el nivel de estrés del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023?</p> <p>¿Identificar el modo de desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023?</p> <p>¿Identificar la relación entre factor físico de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023?</p> <p>¿Identificar la relación entre factor psicológico de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023?</p> <p>¿Identificar la relación entre factor social de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería de Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023?</p>	<p>Existe relación entre el nivel de estrés y desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Ramiro Prialé Essalud Huancayo 2023</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>Existe relación entre el factor físico de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023</p> <p>Existe relación entre el factor psicológico de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023</p> <p>Existe relación entre el factor social de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023</p>	<p>V1 Nivel de Estrés</p> <p>Dimensiones:</p> <p>V1.1 Físico</p> <p>V1.2 Psicológico</p> <p>V1.3 Social</p> <p>V2 Desempeño Profesional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>V1.1 Asistencial</p> <p>V1.2 Administrativa</p> <p>V1.3 Organizacional</p>	<p>Tipo:</p> <p>Aplicativo</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Corte Transversal</p> <p>Nivel Correlacional</p> <p>Diseño experimental No</p>



ANEXO 2

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela de formación profesional de Enfermería

CUESTIONARIO

I. INTRODUCCIÓN:

Reciba Ud. un cordial saludo.

Somos alumnas de la segunda especialidad de enfermería Intensiva de la Universidad Nacional del Callao; nos es grato dirigirnos a Ud. en esta oportunidad para informarle que estamos realizando un estudio de investigación titulado: NIVEL DE ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ, ESSALUD HUANCAYO 2023 con la finalidad de Identificar el nivel de estrés que Ud. tiene y los factores que lo asocian. Solicitándole sinceridad en sus respuestas, agradecemos por anticipado su participación, a su vez que le informamos que el presente cuestionario es solo con fines de investigación.

II DATOS GENERALES:

EDAD: ()

SEXO: M () F ()

ESPECIALIDAD EN UCI:

SI () NO ()

ESCALA DE ESTRESORES LABORALES DE ENFERMERIA

"The Nursing Stress Scale"(NSS)

a. Marque con una (x) la frecuencia que Ud. considera adecuada, muchas gracias

N°	ITEMS	NUNCA	ALGUN A VEZ	FRECU EN-TEME NTE	MUY FRECUEN TE
		1	2	3	4
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
2	Recibir críticas de un médico				
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes				
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora				
5	Problemas con su supervisor				
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana				
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas del servicio				
8	Afecta la muerte de un paciente				
9	Problemas con uno o varios médicos				

10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				

12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha				
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos. hostilidad, etc.)				
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
20	Pasar temporalmente a otro servicio por falta de personal				
21	Ver a un paciente sufrir				
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios				
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
24	Recibir críticas de un supervisor				
25	Personal y turno imprevisible				
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)				
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				
31	El médico no está presente en una urgencia medica				
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				

ESCALA DE LIKERT DESEMPEÑO LABORAL

ITEMS	SI (1)	NO (0)
1. Recibe a los pacientes de manera directa-observacional al inicio de su jornada de trabajo		
2. Recibe a los pacientes de manera indirecta- informe al inicio de su trabajo		
3. Verifica que el material y equipo de la unidad este completo		
4. Verifica que el material y equipo de la unidad funcione		
5. Entrega material y equipo de la unidad completo		
6. Reporta inmediatamente cualquier desperfecto del área física de la unidad		
7. Proporciona a los médicos la información más relevante de los pacientes.		
8. Llama al médico de guardia en caso de alguna urgencia médica		
9. Se entera oportunamente de cambios en las indicaciones médica		
10. Aclara dudas o posibles errores de las indicaciones médicas.		
11. Se coordina con los asistentes de enfermería para satisfacer las necesidades de higiene de los pacientes		
12. Se coordina con los asistentes de enfermería para satisfacer las necesidades de realce de los pacientes		
13. Se coordina con los asistentes de enfermería para satisfacer las necesidades de eliminación de los pacientes.		
14. Se coordina con los asistentes de enfermería para satisfacer las necesidades de bienestar y confort de los pacientes		
15. Participa en la satisfacción de las necesidades de higiene de los pacientes		
16. Participa en la satisfacción de las necesidades de alivio de los pacientes		
17. Participa en la satisfacción de necesidades de eliminación de los pacientes		
18. Participa en la satisfacción de las necesidades de bienestar y confort de los pacientes		

19. Supervisa las acciones que se proporcionan para satisfacer las necesidades de higiene de los pacientes.		
20. Supervisa las acciones que se proporcionan para satisfacer las necesidades de alivio de los pacientes.		
21. Supervisa las acciones que se proporcionan para satisfacer las necesidades de eliminación de los pacientes.		
22. Supervisa las acciones que se proporcionan para satisfacer las necesidades de bienestar y confort de los pacientes.		
23. Apoya al usuario en sus necesidades de protección y seguridad		
24. En la administración de medicamentos toma en cuenta las reglas de oro		
25. Controla estrictamente el manejo y el almacenamiento de los medicamentos		
26. Mantiene los insumos necesarios para el funcionamiento del servicio		
27. Lleva a cabo adecuadamente el manejo de Residuos		
28. Evita peligros Biológicos Infecciosos.		
29. Mantiene en orden el expediente clínico.		
30. Mantiene en orden el material y equipo que emplea		
31. Realiza los registros de enfermería en las hojas correspondientes con base en la situación de cada uno de los pacientes		
32. Realiza en coordinación con asistentes de enfermería un informe por escrito sobre lo más relevante del estado del usuario antes de finalizar la jornada laboral		
33. Participa en los medios de diagnóstico de los pacientes		
34. Participa en el tratamiento de los pacientes		
35. Asiste diariamente a laborar de acuerdo a su jornada		
36. Llega puntualmente a la institución		
37. Llega puntualmente al servicio que le corresponde para iniciar su jornada laboral		

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....He recibido información suficiente sobre la investigación **“NIVEL DE ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ, ESSALUD HUANCAYO 2023”** Para lo cual se pide mi participación, he tenido oportunidad de hacer preguntas sobre la misma y disipar dudas. Comprendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme del estudio si lo veo por conveniente; también comprendo que la información que proporcione no repercutirá negativamente en mi trabajo ni en persona Por lo dicho,” Acepto libremente participar en la investigación mencionada, para que conste firmo este documento “

Huancayo, 15 de febrero del 2023

FIRMA DEL PARTICIPANTE

DNI:

ANEXO 4

BASE DE DATOS IBM SPSS

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

20: GE1 0 Visible: 87 de 87 variables

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25	C26	C27	C28	C29	C30	C31	C32	C33	C34	C35	C36	C37	C38	C39	C40	C41	C42	C43	C44	C45	C46	C47	C48	C49	C50	C51	C52	C53	C54	C55	C56	C57	C58	C59	C60	C61	C62	C63	C64	C65	C66	C67	C68	C69	C70	C71	C72	C73	C74	C75	C76	C77	C78	C79	C80	C81	C82	C83	C84	C85	C86	C87	C88	C89	C90	C91	C92	C93	C94	C95	C96	C97	C98	C99	C100	C101	C102	C103	C104	C105	C106	C107	C108	C109	C110	C111	C112	C113	C114	C115	C116	C117	C118	C119	C120	C121	C122	C123	C124	C125	C126	C127	C128	C129	C130	C131	C132	C133	C134	C135	C136	C137	C138	C139	C140	C141	C142	C143	C144	C145	C146	C147	C148	C149	C150	C151	C152	C153	C154	C155	C156	C157	C158	C159	C160	C161	C162	C163	C164	C165	C166	C167	C168	C169	C170	C171	C172	C173	C174	C175	C176	C177	C178	C179	C180	C181	C182	C183	C184	C185	C186	C187	C188	C189	C190	C191	C192	C193	C194	C195	C196	C197	C198	C199	C200	C201	C202	C203	C204	C205	C206	C207	C208	C209	C210	C211	C212	C213	C214	C215	C216	C217	C218	C219	C220	C221	C222	C223	C224	C225	C226	C227	C228	C229	C230	C231	C232	C233	C234	C235	C236	C237	C238	C239	C240	C241	C242	C243	C244	C245	C246	C247	C248	C249	C250	C251	C252	C253	C254	C255	C256	C257	C258	C259	C260	C261	C262	C263	C264	C265	C266	C267	C268	C269	C270	C271	C272	C273	C274	C275	C276	C277	C278	C279	C280	C281	C282	C283	C284	C285	C286	C287	C288	C289	C290	C291	C292	C293	C294	C295	C296	C297	C298	C299	C300	C301	C302	C303	C304	C305	C306	C307	C308	C309	C310	C311	C312	C313	C314	C315	C316	C317	C318	C319	C320	C321	C322	C323	C324	C325	C326	C327	C328	C329	C330	C331	C332	C333	C334	C335	C336	C337	C338	C339	C340	C341	C342	C343	C344	C345	C346	C347	C348	C349	C350	C351	C352	C353	C354	C355	C356	C357	C358	C359	C360	C361	C362	C363	C364	C365	C366	C367	C368	C369	C370	C371	C372	C373	C374	C375	C376	C377	C378	C379	C380	C381	C382	C383	C384	C385	C386	C387	C388	C389	C390	C391	C392	C393	C394	C395	C396	C397	C398	C399	C400	C401	C402	C403	C404	C405	C406	C407	C408	C409	C410	C411	C412	C413	C414	C415	C416	C417	C418	C419	C420	C421	C422	C423	C424	C425	C426	C427	C428	C429	C430	C431	C432	C433	C434	C435	C436	C437	C438	C439	C440	C441	C442	C443	C444	C445	C446	C447	C448	C449	C450	C451	C452	C453	C454	C455	C456	C457	C458	C459	C460	C461	C462	C463	C464	C465	C466	C467	C468	C469	C470	C471	C472	C473	C474	C475	C476	C477	C478	C479	C480	C481	C482	C483	C484	C485	C486	C487	C488	C489	C490	C491	C492	C493	C494	C495	C496	C497	C498	C499	C500	C501	C502	C503	C504	C505	C506	C507	C508	C509	C510	C511	C512	C513	C514	C515	C516	C517	C518	C519	C520	C521	C522	C523	C524	C525	C526	C527	C528	C529	C530	C531	C532	C533	C534	C535	C536	C537	C538	C539	C540	C541	C542	C543	C544	C545	C546	C547	C548	C549	C550	C551	C552	C553	C554	C555	C556	C557	C558	C559	C560	C561	C562	C563	C564	C565	C566	C567	C568	C569	C570	C571	C572	C573	C574	C575	C576	C577	C578	C579	C580	C581	C582	C583	C584	C585	C586	C587	C588	C589	C590	C591	C592	C593	C594	C595	C596	C597	C598	C599	C600	C601	C602	C603	C604	C605	C606	C607	C608	C609	C610	C611	C612	C613	C614	C615	C616	C617	C618	C619	C620	C621	C622	C623	C624	C625	C626	C627	C628	C629	C630	C631	C632	C633	C634	C635	C636	C637	C638	C639	C640	C641	C642	C643	C644	C645	C646	C647	C648	C649	C650	C651	C652	C653	C654	C655	C656	C657	C658	C659	C660	C661	C662	C663	C664	C665	C666	C667	C668	C669	C670	C671	C672	C673	C674	C675	C676	C677	C678	C679	C680	C681	C682	C683	C684	C685	C686	C687	C688	C689	C690	C691	C692	C693	C694	C695	C696	C697	C698	C699	C700	C701	C702	C703	C704	C705	C706	C707	C708	C709	C710	C711	C712	C713	C714	C715	C716	C717	C718	C719	C720	C721	C722	C723	C724	C725	C726	C727	C728	C729	C730	C731	C732	C733	C734	C735	C736	C737	C738	C739	C740	C741	C742	C743	C744	C745	C746	C747	C748	C749	C750	C751	C752	C753	C754	C755	C756	C757	C758	C759	C760	C761	C762	C763	C764	C765	C766	C767	C768	C769	C770	C771	C772	C773	C774	C775	C776	C777	C778	C779	C780	C781	C782	C783	C784	C785	C786	C787	C788	C789	C790	C791	C792	C793	C794	C795	C796	C797	C798	C799	C800	C801	C802	C803	C804	C805	C806	C807	C808	C809	C810	C811	C812	C813	C814	C815	C816	C817	C818	C819	C820	C821	C822	C823	C824	C825	C826	C827	C828	C829	C830	C831	C832	C833	C834	C835	C836	C837	C838	C839	C840	C841	C842	C843	C844	C845	C846	C847	C848	C849	C850	C851	C852	C853	C854	C855	C856	C857	C858	C859	C860	C861	C862	C863	C864	C865	C866	C867	C868	C869	C870	C871	C872	C873	C874	C875	C876	C877	C878	C879	C880	C881	C882	C883	C884	C885	C886	C887	C888	C889	C890	C891	C892	C893	C894	C895	C896	C897	C898	C899	C900	C901	C902	C903	C904	C905	C906	C907	C908	C909	C910	C911	C912	C913	C914	C915	C916	C917	C918	C919	C920	C921	C922	C923	C924	C925	C926	C927	C928	C929	C930	C931	C932	C933	C934	C935	C936	C937	C938	C939	C940	C941	C942	C943	C944	C945	C946	C947	C948	C949	C950	C951	C952	C953	C954	C955	C956	C957	C958	C959	C960	C961	C962	C963	C964	C965	C966	C967	C968	C969	C970	C971	C972	C973	C974	C975	C976	C977	C978	C979	C980	C981	C982	C983	C984	C985	C986	C987	C988	C989	C990	C991	C992	C993	C994	C995	C996	C997	C998	C999	C1000	C1001	C1002	C1003	C1004	C1005	C1006	C1007	C1008	C1009	C1010	C1011	C1012	C1013	C1014	C1015	C1016	C1017	C1018	C1019	C1020	C1021	C1022	C1023	C1024	C1025	C1026	C1027	C1028	C1029	C1030	C1031	C1032	C1033	C1034	C1035	C1036	C1037	C1038	C1039	C1040	C1041	C1042	C1043	C1044	C1045	C1046	C1047	C1048	C1049	C1050	C1051	C1052	C1053	C1054	C1055	C1056	C1057	C1058	C1059	C1060	C1061	C1062	C1063	C1064	C1065	C1066	C1067	C1068	C1069	C1070	C1071	C1072	C1073	C1074	C1075	C1076	C1077	C1078	C1079	C1080	C1081	C1082	C1083	C1084	C1085	C1086	C1087	C1088	C1089	C1090	C1091	C1092	C1093	C1094	C1095	C1096	C1097	C1098	C1099	C1100	C1101	C1102	C1103	C1104	C1105	C1106	C1107	C1108	C1109	C1110	C1111	C1112	C1113	C1114	C1115	C1116	C1117	C1118	C1119	C1120	C1121	C1122	C1123	C1124	C1125	C1126	C1127	C1128	C1129	C1130	C1131	C1132	C1133	C1134	C1135	C1136	C1137	C1138	C1139	C1140	C1141	C1142	C1143	C1144	C1145	C1146	C1147	C1148	C1149	C1150	C1151	C1152	C1153	C1154	C1155	C1156	C1157	C1158	C1159	C1160	C1161	C1162	C1163	C1164	C1165	C1166	C1167	C1168	C1169	C1170	C1171	C1172	C1173	C1174	C1175	C1176	C1177	C1178	C1179	C1180	C1181	C1182	C1183	C1184	C1185	C1186	C1187	C1188	C1189	C1190	C1191	C1192	C1193	C1194	C1195	C1196	C1197	C1198	C1199	C1200	C1201	C1202	C1203	C1204	C1205	C1206	C1207	C1208	C1209	C1210	C1211	C1212	C1213	C1214	C1215	C1216	C1217	C1218	C1219	C1220	C1221	C1222	C1223	C1224	C1225	C1226	C1227	C1228	C1229	C1230	C1231	C1232	C1233	C1234	C1235	C1236	C1237	C1238	C1239	C1240	C1241	C1242	C1243	C1244	C1245	C1246	C1247	C1248	C1249	C1250	C1251	C1252	C1253	C1254	C1255	C1256	C1257	C1258	C1259	C1260	C1261	C1262	C1263	C1264	C1265	C1266	C1267	C1268	C1269	C1270	C1271	C1272	C1273	C1274	C1275	C1276	C1277	C1278	C1279	C1280	C1281	C1282	C1283	C1284	C1285	C1286	C1287	C1288	C1289	C1290	C1291	C1292	C1293	C1294	C1295	C1296	C1297	C1298	C1299	C1300	C1301	C1302	C1303	C1304	C1305	C1306	C1307	C1308	C1309	C1310	C1311	C1312	C1313	C1314	C1315	C1316	C1317	C1318	C1319	C1320	C1321	C1322	C1323	C1324	C1325	C1326	C1327	C1328	C1329	C1330	C1331	C1332	C1333	C1334	C1335	C1336	C1337	C1338	C1339	C1340	C1341	C1342	C1343	C1344	C1345	C1346	C1347	C1348	C1349	C1350	C1351	C1352	C1353	C1354	C1355	C1356	C1357	C1358	C1359	C1360	C1361	C1362	C1363	C1364	C1365	C1366	C1367	C1368	C1369	C1370	C1371	C1372	C1373	C1374	C1375	C1376	C1377	C1378	C1379	C1380	C1381	C1382	C1383	C1384	C1385	C1386	C1387	C1388	C1389	C1390	C1391	C1392	C1393	C1394	C1395	C1396	C1397	C1398	C1399	C1400	C1401	C1402	C1403	C1404	C1405	C1406	C1407	C1408	C1409	C1410	C1411	C1412	C1413	C1414	C1415	C1416	C1417	C1418	C1419	C1420	C1421	C1422	C1423	C1424	C1425	C1426	C1427	C1428	C1429	C1430	C1431	C1432	C1433	C1434	C1435	C1436	C1437	C1438	C1439	C1440	C1441	C1442	C1443	C1444	C1445	C1446	C1447	C1448	C1449	C1450	C1451	C1452	C1453	C1454	C1455	C1456	C1457	C1458	C1459	C1460	C1461	C1462	C1463	C1464	C1465	C1466	C1467	C1468	C1469	C1470	C1471	C1472	C1473	C1474	C1475	C1476	C147
--	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------

ANEXO 5

ORGANIZACIÓN DEL CUESTIONARIO SEGÚN DIMENSIONES E INDICADORES

VARIABLE 1: NIVEL DE ESTRES

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	
FISICO	CARGA DE TRABAJO	1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas
		27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)
		30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería
		34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio
	EQUIPOS	33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado
	AMBIENTE	20	Pasar temporalmente a otro servicio por falta de personal
	IMPREVISTOS	19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible
		25	Personal y turno imprevisible
		31	El médico no está presente en una urgencia medica
		13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo
PSICOLOGICO	IMPOTENCIA	3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes
		4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora
		17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente
		18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente
	PREPARACION	15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente
		32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento
		23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente
	INCERTIDUMBRE	10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente
		26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente
		14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente
	AFLICCION	21	Ver a un paciente sufrir
		6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana
		8	La muerte de un paciente
		12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha
SOCIAL	INTERRELACION	7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas del servicio.
		11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio
	CONFLICTO	29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio
		9	Problemas con uno o varios médicos
		22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios
		5	Problemas con su supervisor
	JUICIOS	2	Recibir críticas de un médico
		24	Recibir críticas de un supervisor
	APOYO	16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)
		28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente

VARIALE 2: DESEMPEÑO PROFESIONAL

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	
ASISTENCIAL	ASISTENCIA	36	Llega puntualmente a la institución
		35	Asiste diariamente a laborar de acuerdo a su jornada
		37	Llega puntualmente al servicio que le corresponde para iniciar su jornada laboral
	ACTITUD	7	Proporciona a los médicos la información más relevante de los pacientes
		8	Llama al médico de guardia en caso de alguna urgencia médica
		9	Se entera oportunamente de cambios en las indicaciones médica
		10	Aclara dudas o posibles errores de las indicaciones médicas.
		23	Apoya al usuario en sus necesidades de protección y seguridad
		33	Participa en los medios de diagnóstico de los pacientes
	CUIDADOS	34	Participa en el tratamiento de los pacientes
		15	Participa en la satisfacción de las necesidades de higiene de los pacientes
		16	Participa en la satisfacción de las necesidades de realce de los pacientes
		17	Participa en la satisfacción de necesidades de eliminación de los pacientes
		18	Participa en la satisfacción de las necesidades de bienestar y confort de los pacientes
	PROTECCION	24	En la administración de medicamentos toma en cuenta las reglas de oro
27		Lleva a cabo adecuadamente el manejo de Residuos	
28		Evita peligros biológicos Infecciosos	
ADMINISTRATIVO	RECEPCION	1	Recibe a los pacientes de manera directa observacional al inicio de su jornada de trabajo
		2	Recibe a los pacientes de manera indirecta- informe al inicio de su trabajo
	ORDEN	29	Mantiene en orden el expediente clínico
		30	Mantiene en orden el material y equipo que emplea
	SUPERVISION	19	Supervisa las acciones que se proporcionan para satisfacer las necesidades de higiene de los pacientes.
		20	Supervisa las acciones que se proporcionan para satisfacer las necesidades de realce de los pacientes
		21	Supervisa las acciones que se proporcionan para satisfacer las necesidades de eliminación de los pacientes.
		22	Supervisa las acciones que se proporcionan para satisfacer las necesidades de bienestar y confort de los pacientes
	REGISTRO	6	Reporta inmediatamente cualquier desperfecto del área física de la unidad
		31	Realiza los registros de enfermería en las hojas correspondientes con base en la situación de cada uno de los pacientes
ORGANIZACIONAL	TRABAJO EN EQUIPO	11	Se coordina con los asistentes de enfermería para satisfacer las necesidades de higiene de los pacientes
		12	Se coordina con los asistentes de enfermería para satisfacer las necesidades de realce de los pacientes
		13	Se coordina con los asistentes de enfermería para satisfacer las necesidades de eliminación de los pacientes.
		14	Se coordina con los asistentes de enfermería para satisfacer las necesidades de bienestar y confort de los pacientes
	GESTION	5	Entrega material y equipo de la unidad completo
		32	Realiza en coordinación con asistentes de enfermería un informe por escrito sobre lo más relevante del estado del usuario antes de finalizar la jornada laboral
	INSPECCION	3	Verifica que el material y equipo de la unidad este completo
		4	Verifica que el material y equipo de la unidad funcione
	CONTROL	25	Controla estrictamente el manejo y el almacenamiento de los medicamentos
		26	Mantiene los insumos necesarios para el funcionamiento del servicio

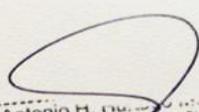
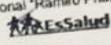
ANEXO 6



"Año de la unidad, La Paz y el Desarrollo"

AUTORIZACION DE PROYECTO DE INVESTIGACION

Visto el proyecto de investigación titulado "NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ, ESSALUD HUANCAYO 2023"; presentado por: Bautista Travezaño, Alina Erika; Fernandez Antonio, Irela del Carmen; Salazar Hidalgo, Marisol Janet. **SE AUTORIZA** la ejecución del mencionado proyecto. Una vez terminado el proyecto deberá presentar el informe final con los respectivos resultados, conclusiones y recomendaciones.


Lic. Antonio H. [Illegible]
Jefe (e) Serv. Ent. Emergencia - UCI - UCIN
C.E.P. 27183 - R.N.E. 17914
Hospital Nacional "Ramiro Prialé Prialé" RAJ


ANEXO 7



CONSTANCIA DE AUTENTICIDAD N° 074 -UI-FCS-2023

La Directora y el Comité Directivo de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao;

HACEN CONSTAR QUE:

Se ha procedido con la revisión de Tesis

NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ, ESSALUD HUANCAYO 2023

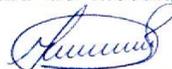
presentado por: BAUTISTA TRAVEZAÑO ALINA ERIKA
FERNANDEZ ANTONIO IRELA DEL CARMEN
SALAZAR HIDALGO MARISOL JANET

para la obtención del: **TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN
ENFERMERÍA INTENSIVA**

Al realizar la revisión de la autenticidad mediante el URKUND, se obtuvo un resultado del **12%**, lo cual no supera el máximo establecido en la Directiva N° 013-2019-R "Directiva que Regula y Norma el Uso del Software para la Identificación de la Autenticidad de Documentos Académicos en la Universidad Nacional del Callao", aprobado con Res. N° 704-2019-R del 05 de Julio de 2019.

Se expide la presente constancia, a fin de continuar con el trámite correspondiente.

Bellavista, 11 de Abril de 2023



Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía
DIRECTORA

Recibo: 0257 (transferencia)
Fecha: 5/04/2023

784.465.556.7023
6/03/2023

784.465.554.8424
3/03/2023

Misión FCS UNAC

"Formar profesionales competentes en lo científico, cultural y humanístico, desarrollando investigación científica, extensión y responsabilidad social universitaria; contribuyendo al desarrollo sostenible a nivel regional y nacional"

