



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Estrés laboral y Desempeño profesional en los enfermeros del
Hospital La Caleta, Chimbote-2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Enfermería

AUTORA:

Mercedes Guerrero, Rosa Thalia (orcid.org/ 0000-0002-5170-5620)
Puelles Cotrina, Tatiana Geraldine (orcid.org/ 0000-0001-5104-9435)

ASESORA:

Mg. Calle Samaniego, Ingrid Magaly (orcid.org/0000-0003-3208-7107)

LINEA DE INVESTIGACION:

Salud Mental

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO - PERÚ

2023

Dedicatoria

A nuestros familiares por apoyarnos en todo momento a la realización de una gran meta, como es el lograr la obtención de nuestro título universitario.

Agradecimiento

Agradecemos de corazón a Dios por iluminar nuestro camino y darnos fortaleza la lograr nuestros objetivos. Gracias a todas las personas que nos han brindado apoyo para continuar con la elaboración de la tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	20
3.6 Métodos de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	
VI. CONCLUSIONES	
VII. RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS	
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de operacionalización	
Anexo 2: Matriz de consistencia	
Anexo 3: Muestra	
Anexo 4: Cuestionario	
Anexo 5: Consentimiento informado	

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de Estrés Laboral en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

Tabla 2: Nivel de Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022

Tabla 3: Nivel de Estrés Laboral, dimensión agotamiento emocional, en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

Tabla 4: Nivel de Estrés Laboral, dimensión despersonalización, en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

Tabla 5: Estrés Laboral y Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

Tabla 6: Correlación entre Estrés Laboral y Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

Tabla 7: Correlación entre agotamiento emocional y Desempeño profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

Tabla 8: Correlación entre la dimensión Despersonalización del Estrés Laboral y el Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

Índice de gráficos

Gráfico 2: Nivel de Estrés Laboral en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

Gráfico 2: Nivel de Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022

Gráfico 3: Nivel de Estrés Laboral, dimensión agotamiento emocional, en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

Gráfico 4: Nivel de Estrés Laboral, dimensión despersonalización, en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

Gráfico 5: Estrés Laboral y Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

Gráfico 6: Correlación entre Estrés Laboral y Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

Gráfico 7: Correlación entre agotamiento emocional y Desempeño profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

Gráfico 8: Correlación entre la dimensión Despersonalización del Estrés Laboral y el Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo: Determinar la relación entre el Estrés Laboral y el Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022. El estudio es de tipo básica, nivel descriptivo, diseño no experimental, de corte transversal, prospectivo y correlacional. La población estuvo conformada por 127 licenciados de enfermería del Hospital La Caleta y una muestra de 95 licenciados de enfermería del Hospital La Caleta. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario para la variable estrés laboral es del Autor Maslach Burnout Inventory MBI (1999). Resultados: El 100% corresponde a encuestados del sexo femenino; el rango de edad 55,79% (26 a 35 años), 28,42% (18 a 25 años), 5,26% (36 a 45 años), 6,32% (46,45) y 4,21%(55 a más años de edad); referido al estado civil el 80% soltero, 12,63% casado y 7,37% conviviente; En lo que respecta al grado académico el 91,58% licenciado, seguido del 4,31% especialista y 4,21% magister; según tiempo de servicio el 80,00% entre uno a tres años, 10,53% mayor a cinco años y 9,47% menor a un año. El Coeficiente de correlación hallado es 0.947 y la significancia bilateral es de 0.000, lo que indica que existe una alta correlación entre las variables estudiadas, por lo tanto, podemos indicar que se demuestra que existe relación directa y significativa entre el Estrés Laboral y el Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022. El Agotamiento emocional el Coeficiente de correlación hallado es 0.862 y la significancia bilateral es de 0.000, lo que indica que existe una alta correlación entre las variables estudiadas. Despersonalización el Coeficiente de correlación hallado es 0.807 y la significancia bilateral es de 0.000, lo que indica que existe alta correlación entre las variables estudiadas. El nivel de estrés que presentan es de 52,6% alto, 26,3 moderado y 21,1% leve. Conclusiones: las variables presentan correlación alta y el nivel de estrés es alto.

Palabras clave: Estrés laboral, agotamiento emocional, despersonalización y desempeño profesional.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between Work Stress and Professional Performance in nurses at Hospital La Caleta, Chimbote-2022. The study is of a basic type, descriptive level, non-experimental design, cross-sectional, prospective and correlational. The population consisted of 127 nursing graduates from La Caleta Hospital and a sample of 95 nursing graduates from La Caleta Hospital. The technique used was the survey and the instrument a questionnaire for the work stress variable is from the Author Maslach Burnout Inventory MBI (1999). Results: 100% corresponds to female respondents; the age range 55.79% (26 to 35 years), 28.42% (18 to 25 years), 5.26% (36 to 45 years), 6.32% (46.45) and 4.21% (55 and older); referring to marital status, 80% single, 12.63% married and 7.37% cohabiting; Regarding the academic degree, 91.58% graduated, followed by 4.31% specialist and 4.21% magister; According to length of service, 80.00% between one and three years, 10.53% greater than five years and 9.47% less than one year. The correlation coefficient found is 0.947 and the bilateral significance is 0.000, which indicates that there is a high correlation between the variables studied, therefore, we can indicate that there is a direct and significant relationship between Work Stress and Performance. Professional in the nurses of the La Caleta Hospital, Chimbote-2022. Emotional exhaustion, the correlation coefficient found is 0.862 and the bilateral significance is 0.000, which indicates that there is a high correlation between the variables studied. Depersonalization the correlation coefficient found is 0.807 and the bilateral significance is 0.000, which indicates that there is a high correlation between the variables studied. The level of stress they present is 52.6% high, 26.3% moderate and 21.1% mild. Conclusions: the variables present a high correlation and the level of stress is high.

Keywords: Work stress, emotional exhaustion, depersonalization and professional performance.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés es producto del estado de activación biológica cuando el organismo no logra adaptarse al entorno que le rodea. Este estrés adquirido en el trabajo hospitalario afecta el desenvolvimiento o desempeño profesional. Asimismo, el desempeño profesional durante el jornal hospitalario, comprende todas las acciones observables del personal de salud (enfermería) y que se refleja en la voluntad y capacidad de ofrecer una calidad de atención y cuidado del paciente. La implicancia del estrés en el desempeño profesional tiene efectos negativos en la actividad y desarrollo profesional de los prestadores de salud.

A nivel mundial la pandemia por COVID-19 ha obligado a los distintos sistemas de salud una mayor demanda de médicos, químicos farmacéuticos y, entre ellos, personal de enfermería. Por tanto, el documento del 2020 del Ministerio de Salud del Perú [1], indica que personal del hospital que atienden en el área COVID-19, experimenta conflictos emocionales que acrecientan los niveles de estrés laboral relacionadas a su ocupación, tales como: sobrecarga laboral (turnos con horas prolongadas), riesgo de contagio por COVID-19, personal de salud insuficiente, escasa indumentaria de bioseguridad y poco stock de medicamentos, insatisfacción por la precaria evolución del paciente, encrucijadas éticas, disidencias morales, excesivo abatimiento tanto físico como mental, pocas horas con los familiares y el hogar. En consecuencia, esto genera grandes efectos psicológicos los enfermeros de las distintas áreas del centro de salud, sobretodo en la unidad de cuidados intensivos (UCI). [2]

En ese sentido, Organización Mundial de la Salud (OMS) designa al estrés laboral como la respuesta del sujeto por las mandatos y exigencias del jornal hospitalario, las cuales no se adecuan a su desarrollo profesional y que ponen a prueba las habilidades y capacidades para hacer frente la situación. El campo de la medicina tiene como variante la condición denominada distrés o estrés negativo, que se representa como la incapacidad del sujeto para lograr adaptarse y enfrentar determinantes ya sean amenazantes o de demanda laboral excesiva. [3]

Por tanto, el estrés laboral puede ser consecuencia del trabajo continuo o por la propia organización del trabajo (descansos inadecuados, sobrecarga y asignación de nuevas tareas, entre otros). Además, el estrés en enfermería incrementa el riesgo de sufrir problemas de salud. [4]

Por tal motivo, nuestro estudio reconoce que la salud mental del personal de enfermería es de vital importancia atender, mejorar y fortalecer, sea con apoyo psicológico, directivo o administrativo con el fin de brindar mejor calidad de atención y cuidado al paciente. De igual forma, es importante motivar al personal de enfermería a tener orientación y asesoría en salud mental. Con ello, disminuir las consecuencias que predispone las enfermedades de corte psicológico y los efectos en la salud biológica y social del enfermero.

Nuestro proyecto toma como interés la relación del estrés laboral y el desempeño profesional en los enfermeros del hospital La Caleta de Chimbote. Se pretende orientar hacia una perspectiva preventiva y positiva frente a esta dificultad laboral, además realizaremos una propuesta para que el hospital desarrolle una mejor evaluación del desempeño laboral el cual permita disminuir el estrés en los enfermeros y sus repercusiones en las actividades diarias que incluyen la atención y el cuidado del paciente en el centro hospitalario. Esta investigación cobra importancia porque existe la necesidad de disminuir el estrés laboral en los enfermeros del hospital La Caleta de Chimbote, basándose en la identificación de los determinantes del estrés y al comportamiento que los profesionales toman para hacer frente a ese problema de salud mental. Por tanto, esto permitirá enriquecer, consolidar y ampliar la información, siendo de utilidad para posteriores estudios con respecto a este problema de salud pública. En efecto, los datos obtenidos del estudio podrán servir, no solo como referente en esta línea de investigación, también para instaurar técnicas o estrategias que fortalezcan las intervenciones, en base a talleres, terapias o capacitaciones para con el control del estrés.

Por ello, el estrés en enfermería es observado y estudiado por diferentes investigadores. Por esa razón, nuestra investigación formula la siguiente interrogante: “¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022?” Además, nuestro estudio presenta el objetivo general: “Determinar la relación entre el Estrés Laboral y el Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.” Además, los objetivos específicos: “Determinar la relación del Agotamiento Emocional del Estrés Laboral y el Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022,” “Determinar la relación de la Despersonalización del Estrés Laboral y el Desempeño Profesional en los

enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022” y “Determinar el nivel de estrés laboral en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.”

A continuación, desarrollamos la siguiente hipótesis general: “Existe relación entre el estrés laboral y el Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022”. Asimismo, dentro de las hipótesis específicas, presentamos: “Existe relación entre Agotamiento Emocional del Estrés Laboral y el Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022,” “Existe relación entre la Despersonalización del Estrés Laboral y el Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022” y “es alto el nivel de estrés laboral en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

II. MARCO TEÓRICO

La asociación negativa o inversa del estrés laboral con el desempeño profesional, repercute en la calidad de atención al paciente. Para explicar esta problemática, se consideró diferentes antecedentes de la investigación que contemplen las variables en estudio.

En Ecuador, Betancourt y col. (2020), llevaron a cabo una investigación observacional, analítico, de corte transversal. Determinaron “el nivel de estrés de los licenciados en enfermería y auxiliares de enfermería e internos de enfermería durante la Pandemia de COVID-19.” Dentro de la muestra analizada, fueron 24 del personal de enfermería que participaron. Hallándose que los determinantes de muerte y sufrimiento, carga laboral son las causas de mayor índice de estrés laboral. [5]

Asimismo, el estudio elaborado por Lopes y col. (2021) en Brasil, determinaron “el ambiente de práctica profesional de enfermería en las unidades neonatales y su relación con los niveles y principales fuentes de estrés laboral.” Fue de corte transversal, exploratorio, descriptivo y correlacional. Se aplicó un cuestionario sociodemográfico/profesional 269 participantes. Encontrándose, un ambiente laboral con una relación inversa con el estrés laboral ($p < 0,001$). El poco personal de enfermeros que brindan atención fue el mayor causante de estrés para los técnicos de enfermería, mientras que los altos niveles de estrés los presento los enfermeros. Concluyendo que las instalaciones de práctica desfavorables incrementan los niveles de estrés de los enfermeros del servicio de neonatología. [6]

En España, Ramírez-Elvira y col. (2021), realizaron una revisión sistemática y metanálisis, tuvo como objetivo analizar los niveles, la prevalencia y los factores asociados al burnout en enfermeras de UCI. Se realizó una revisión sistemática y metanálisis con una muestra de $n = 1986$ enfermeras. Obteniéndose que la prevalencia estimada para el alto agotamiento emocional fue del 31% (95% IC, 8–59 %), para la alta despersonalización fue del 18% (95% IC, 8–30%) y para la baja realización personal fue del 46% (IC 95%, 20–74%). Concluyendo que, dentro de las dimensiones del burnout, el agotamiento emocional tuvo una relación significativa con la depresión y factores de personalidad. [7]

Li y col. (2017), estudiaron “los efectos moderadores de las estrategias de afrontamiento en la asociación del estrés laboral con el desempeño laboral del

cuerpo de enfermería en China.” Se utilizó, encuesta transversal de 852 profesionales de enfermería de Heilongjiang, China. Las estrategias de afrontamiento positivas moderaron la atención al paciente y el rendimiento laboral, mientras que las estrategias de afrontamiento negativas moderaron la carga de trabajo y el tiempo y el rendimiento, y entre el entorno de trabajo y los recursos y el rendimiento. En conclusión, las estrategias de afrontamiento positivas disminuyen o mitigan los efectos negativos del estrés laboral sobre el desempeño laboral y las estrategias de afrontamiento negativas aumentan los efectos negativos. [8]

Además, Alqahtani (2019) en Arabia Saudita, estudió los conceptos de estrés ocupacional entre las enfermeras. Se utilizan metanálisis de la literatura básica y los resultados de investigaciones previas. Obteniéndose como resultado que las enfermeras experimentan con frecuencia estrés laboral debido a la naturaleza de la profesión de enfermería. Concluyendo que es fundamental implementar intervenciones organizacionales efectivas para minimizar los determinantes estresantes asociados al trabajo y al desempeño laboral de enfermería. [9]

Adicionalmente, Ramírez (2020) en Ecuador, tuvo como finalidad señalar la asociación del estrés laboral y el cuidado humanizado del cuerpo de enfermeras de un hospital de Guayaquil. La investigación fue no experimental, transversal, correlacional, donde se aplicó una encuesta a 129 profesionales de enfermería. Obteniéndose que no existe asociación estadística entre el estrés laboral y cuidado humanizado, sin embargo, se evidenció severo estrés en el personal. [10]

Dentro de los antecedentes nacionales, Andrade (2018) en el Callao, evaluó “la asociación entre calidad de vida y estrés laboral en un hospital Nacional.” Se encuestó a una muestra constituida por 109 mujeres y 44 hombres del personal técnico de enfermería. Encontrando que existió una asociación negativa muy significativa ($Rho = -0.779$ y $p=0.000$) entre las variables de calidad de vida y estrés laboral. En conclusión, el personal técnico femenino de enfermería representó un nivel bajo de calidad de vida asociado a un nivel alto de estrés laboral. [11]

Otra investigación realizada en Ica-Perú, por Villegas y col. (2017), determinaron “los factores y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del hospital regional de Ica.” Se tomó una muestra de 58 enfermeros a quienes se les aplicó una encuesta. Hallándose que, un 58.6% representativo mostró un nivel medio de estrés, 26% reportaron un nivel bajo de estrés. En conclusión, la personal

enfermería presenta un nivel medio de estrés, en consecuencia, esto puede originar serias consecuencias del deterioro de la salud y la atención que se brinda al paciente. [12]

Tasayco y col. (2020), estudiaron la relación entre estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del área de emergencia de un hospital de Cañete, 2020. El estudio fue establecido como descriptivo, correlacional, transversal, con una muestra conformada por 24 enfermos, que fueron encuestados. Obteniéndose un agotamiento emocional con un nivel medio que influye en el desempeño profesional con un Sig. bil de Spearman moderada de 0,590. En conclusión, la Dimensión Agotamiento Emocional se halla en el nivel medio y Con respecto a la Dimensión Despersonalización el 88% se ubicaron en el nivel bajo y el 12% se encuentran en el nivel medio. [13]

Asimismo, Machacuay y Vera (2020), determinaron “la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital de la Merced, 2020.” Fue una investigación descriptiva-correlacional, constituida por 30 participantes como muestra de enfermeros. Se aplicó un cuestionario, “Nursing Stress Scale (NSS)”. En conclusión, se demostró una relación inversa ($p=0,018$; 95% IC) entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital de la Merced. [14]

Para finalizar, Becerra y col. (2021), ejecutaron una investigación descriptiva, cuantitativa y transversal. determinando la relación entre estrés y desempeño laboral en personal de enfermería de Servicio de Emergencia, Hospital Santa María del Socorro – Ica 2021. La muestra fue de 47 enfermeros, quienes contestaron un cuestionario. Obteniéndose un nivel medio de 55.3%, nivel bajo de 29.8% y nivel alto de 14.9% de estrés. Además, se encontró una asociación con una significancia $p=0.000$ entre estrés y el desempeño laboral; una asociación con significancia $p=0.002$ entre el agotamiento emocional y el desempeño profesional; una asociación con significancia $p=0.000$ entre la realización personal y el desempeño profesional. En efecto, se concluyó que existe relación entre estrés y desempeño laboral en personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Santa María del Socorro – Ica 2021. [15]

Posteriormente a los antecedentes internacionales y nacionales que abordan la problemática de nuestro estudio, el estrés laboral sobre el desempeño

profesional, postularemos los diferentes modelos, enfoques y teorías que definen sustancialmente las variables de estudio.

Estrés laboral: definido como síndrome o como un cansancio emocional, despersonalización que se da en aquellas personas cuya labor es estar en constante atención al cliente y al usuario. Surge cuando la jornada excede las ocho horas diarias, cuando se mantiene en el mismo ambiente de trabajo por largos periodos y cuando el sueldo es inadecuado para lo que se realiza. [16]

Modelo de control y exigencias en relación el trabajo: fundamenta que los problemas psicológicos son efectos de las exigencias laborales y la competencia que manifiestan los distintos sujetos al afrontar dichas demandas que presenta el día a día en el centro de salud (Karasek, 1979). [17]

Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social: perspectiva reguladora, o sea mayor sea el apoyo social en el ambiente laboral menor será el estrés, no obstante, un apoyo social precario incrementa los efectos del estrés (Jhonson y Hall Karasek y Theorell). [18]

Modelo de estrés orientado a la dirección de empresas: establece ciertos componentes, el primero relacionado a la institución lo que incluye las cualidades del ambiente laboral, las recompensas, formas de liderazgo, en ese mismo sentido, existen estresores externos, como los factores socio-económicos. La valoración de las condiciones estresoras percibidas por el trabajador (segundo componente). Son las respuestas de tipo psicológico, fisiológico o conductual frente a los agentes estresores (tercer componente), así también las consecuencias de las respuestas frente a factores estresores (cuarto componente), (Ivancevich y Matteson). [19]

“El síndrome de Burnout (SB) o también llamado síndrome de agotamiento” en las sociedades del bienestar, se relaciona con una condición relacionada al trabajo. En los 80 se diseñó un instrumento a modo de encuesta llamado Maslach Burnout Inventory (MBI). Este Síndrome, nace en el campo laboral como respuesta al estrés, se refleja cuando fallan las técnicas de afrontamiento que aplican circunstancialmente los profesionales de la salud. [20,16]

Este agotamiento por estrés de corte psicosocial, implica sentimientos de despersonalización (actitudes y sentimientos negativos dirigidos hacia compañeros de trabajo), agotamiento emocional (falta de energía) y la sensación de la falta de realización personal laboral (valor negativo de la capacidad, descontento e insatisfacción) [21]. Asimismo, el agotamiento refleja una reacción del individuo

frente al estrés de nivel crónico influenciado por la sobrecarga laboral adaptarse al entorno laboral [22]. Desde otro punto de vista, podemos definir al estrés, como el producto de la asociación del entorno con el individuo, y que este lo valora como relevante en su bienestar y en las demandas que agravan o sobreponen los recursos de afrontamiento. [23]

“El Desempeño profesional” en enfermería, radica en la realización de las obligaciones y deberes con satisfacción propia del profesional enfermero. El desempeño profesional se fundamenta en el ejercicio ante los pacientes hospitalizados prestándole atención, cuidados y tratamientos que requiere el paciente, por ejemplo, actualmente los pacientes por COVID-19 son auxiliados según los criterios de los protocolos de bioseguridad necesario para aplicar las técnicas correctas y adecuadas para proteger al personal de salud. [24]

“La sobrecarga laboral” es el requerimiento en exceso del jornal laboral de los turnos en las diferentes áreas de la salud y, en efecto, se manifiesta con la fatiga de la persona. Los síntomas característicos incluyen el cansancio crónico (principalmente) insomnio, dolores abdominales, cefaleas, problemas gastrointestinales los cuales se reportan en el personal de salud. [25]

La teoría de enfermería como fundamento de esta investigación es importante para comprender las experiencias en el campo laboral del sistema de salud, y una base teórica en nuestra investigación son los fundamentos de Callista Roy, según su modelo de adaptación. De ello, los principales conceptos del Modelo de Adaptación de Roy (RAM) son: Un individuo como sistema adaptativo (su integridad cuenta con partes que funcionan de manera conjunta para cierto objetivo), el entorno ambiental (circunstancias, influencias o condiciones del entorno y que afecta en el desarrollo y comportamiento de los sujetos), la salud (situación y desarrollo de ser y volverse íntegro y completo) y la finalidad de la enfermería (es superarse y ayudar en los procesos de la vida promoviendo la adaptación e integración humana y ambiental) [26]. Por tanto, las enfermeras(os) desarrollan mecanismos de adaptación y afrontamiento frente a estresores.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Es Básica porque busca la generación de nuevos conocimientos partir de nuestras variables de estudio. No experimental, por lo que no se manipulará las variables.

3.1.2 Diseño de investigación

Estudio descriptivo transversal, prospectivo y correlacional.

Descriptivo, describiremos a las variables sin manipulación de ellas.

Transversal, porque lo haremos en una línea de tiempo.

Prospectivo, debido a que recolectaremos los datos de los enfermeros del Hospital La Caleta.

Correlacional, ya que nuestras variables de estudios serán relacionadas.

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Tipos de variables

3.2.1.1 Variable independiente: Estrés Laboral

- **Definición:** El estrés es producto del estado de activación o respuesta biológica cuando el organismo no logra adaptarse al entorno que le rodea. El sujeto está expuesta a estresores interpersonales laborales, además esta condición se manifiesta por medio del agotamiento emocional, despersonalización, y el sentimiento de la falta de realización. [27, 28]
- **Definición Operacional:** El estrés laboral de los enfermeros que trabajan en el Hospital la Caleta, que será medido por la escala MBI. [29]
- **Tipo de variable**
cualitativo
- **Escala de medición de variables**
Ordinal
- **Dimensiones**
Agotamiento emocional y despersonalización.
- **Indicadores**

Fatiga, frustración, desgano y cansancio (Agotamiento emocional); desinterés hacia lo profesional, no hay preocupación por el paciente, sentimiento de culpabilidad (Despersonalización).

- **Índice**

Leve: 0-47 puntos

Moderado: 48-54 puntos

Alto: 55-110 puntos

3.2.1.2 Variable Dependiente: Desempeño Profesional

- **Definición:** son los comportamientos o conductas del personal profesional, cumpliendo los deberes y obligaciones con satisfacción propia, asimismo mejorando los lazos entre los profesionales del área de la salud que se establece en la atención y cuidado al paciente, todo ello según los distintos ambientes o servicios de laborales. [24]
- **Definición operacional:** El desempeño profesional de los enfermeros será medido por la una encuesta ajustada para la obtención de los datos que concierne al desempeño profesional del personal de enfermería del nosocomio en mención. [30]
- **Tipo de variable**
cualitativo
- **Escala de medición de variable**
Ordinal
- **Dimensiones**
Relaciones interpersonales y Experiencia profesional práctica.
- **Indicadores**
Los valores y las relaciones (Relaciones interpersonales); años de ejercicio, capacitación, liderazgo, toma de decisiones y nivel ocupacional (Experiencia profesional práctica)
- **Índice**
Inadecuado: 20 – 81 puntos
Adecuado: 82 – 100 puntos (**ANEXO 1**).

3.3 Población, muestra y muestreo

La población

Estará conformada por 127 licenciados en enfermería del Hospital La Caleta, ubicado en Av. Malecón Grau S/N Urb. La Caleta, Chimbote, Perú.

La unidad de análisis

Estará constituida por un enfermero (a) del Hospital La Caleta.

Criterios de inclusión

Licenciados en enfermería que trabaje en el hospital La Caleta

Licenciados en enfermería disponible y con el deseo de participar en la aplicación del instrumento.

Criterio de exclusión

Licenciados en enfermería que no trabaje de forma exclusiva en el Hospital La Caleta.

Licenciados en enfermería que trabaje de forma remota.

Licenciados en enfermería que no complete el llenado del instrumento.

Licenciados en enfermería con descanso laboral.

Licenciados en enfermería que estén de vacaciones.

Alumnos de la profesión de enfermería que lleven a cabo prácticas pre-profesionales.

La muestra será determinada según la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * P * Q}{D^2 * (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Donde:

N: 127 es la población Z: valor de distribución normal estandarizado (1,96)

D: precisión (0,05) P: probabilidad de éxito o proporción esperada (0,5)

Q: (1 – P) probabilidad de fracaso (0,5)

La muestra

La muestra incluirá a 95 enfermeros registrados en las bases de datos del Hospital La Caleta.

El tipo de muestreo que se aplicará corresponde a un muestreo aleatorio simple con afijación proporcional donde cada uno de los elementos de la población tendrá la misma probabilidad de constituir la muestra.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: la técnica que emplearemos será la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Instrumento:

El instrumento que utilizaremos, será el cuestionario de estrés elaborado y validado por Maslach Burnout Inventory MBI (1999), el cual fue adaptado, validado y sujeto a un juicio por expertos, el instrumento (**Encuesta sobre estrés laboral**) aplicado por Ñope y Soto (2021). El cuestionario consta de 14 ítems, los cuales serán contestados en un lapso de 30 a 40 minutos. La escala de medición del cuestionario será Likert con niveles (leve, moderado y alto). [29]

El cuestionario se centrará en medir el cansancio o desgaste profesional.

1. La dimensión “agotamiento emocional”. Está conformada por 9 ítems con una puntuación de 54 como máximo.

2. La dimensión “despersonalización”. Compuesta por 5 ítems con una puntuación de 30 como máximo.

Según Ñope y Soto (2021), el instrumento a modo de cuestionario fue validado por tres expertos profesionales del área de la salud. Además, se le aplicó una prueba de medición binomial ($p=0.05$). Además, luego de una prueba piloto obtuvieron un valor de 0.866 (Alfa de Krombach), como indicador de alta confiabilidad del instrumento.

Así también, utilizaremos la **Encuesta sobre desempeño laboral**, validado por Ñope y Soto (2021), con un $p=0.05$ y $\alpha= 0.90904$ (Alfa de Krombach) como indicador de alta confiabilidad del instrumento. [29]

Para efectos del estudio se realizó la confiabilidad mediante el estadístico Alfa de Cronbach el cual dio ,722 para estrés laboral y ,707 para desempeño profesional, en un grupo de 20 encuestados.

3.5 Procedimientos

Se gestionará los permisos respectivos a las autoridades del directorio del Hospital La Caleta para la ejecución del instrumento; además, se coordinará con las jefas de las diversas áreas de servicio, de manera que se pueda llevar a cabo la ejecución de la encuesta sin interrumpir las actividades del personal de enfermería; luego se explicará a cada participante el propósito de la investigación, y posterior se facilitará un consentimiento informado (**ANEXO 3**). Todo esto se coordinará con los colaboradores, haciéndoles llegar unos correos electrónicos y celulares el consentimiento informado y el cuestionario (**ANEXO 2**).

3.6 Método de análisis de datos

Los datos recabados serán procesados por medio del software estadístico SPSS V26, en primer lugar, tabulamos los datos en el Excel, y luego serán exportados al SPSS V26, y así se obtendrá el análisis de la información recopilada en tablas y/o gráficos.

3.7 Aspectos éticos

Con respecto a los fundamentos éticos se respetará la confidencialidad e integridad de los participantes, además, la validación del instrumento se obtendrá de estudios ya validados. Asimismo, las consideraciones éticas se sujetarán al procedimiento que el investigador aplicará, consentimiento informado, siguiendo la declaración de Heinsinki, y a las disposiciones de los órganos éticos peruano en decreto (D.S. 017-2006-SA y D.S. 006-2007-SA). Además, la investigación siempre tomará presente los distintos principios éticos que determinan la integridad necesaria como personal de enfermería, que incluyen autonomía, es la facultad que presenta el individuo en la toma de decisiones con respecto a su enfermedad; respeto hacia las personas, consentimiento informado; beneficencia, es no generar daño, de siempre hacer el bien, comprensión total del paciente a su cargo, ser empático; no maleficencia, es evitar generar el daño, la negligencia, evitar la imprudencia, prevenir el daño y perjuicio físico, mental, social o psicológico; justicia, se basa en la equidad, la igualdad y la planificación; confidencialidad, o derecho a la intimidad (privacidad); veracidad, el paciente tiene la obligación brindar la información veraz con respecto a su enfermedad, con ello realizar los procedimientos y diagnósticos en enfermería; y fidelidad, deber de ser leal a los compromisos del enfermero y mantenerlos siempre. [31, 32]

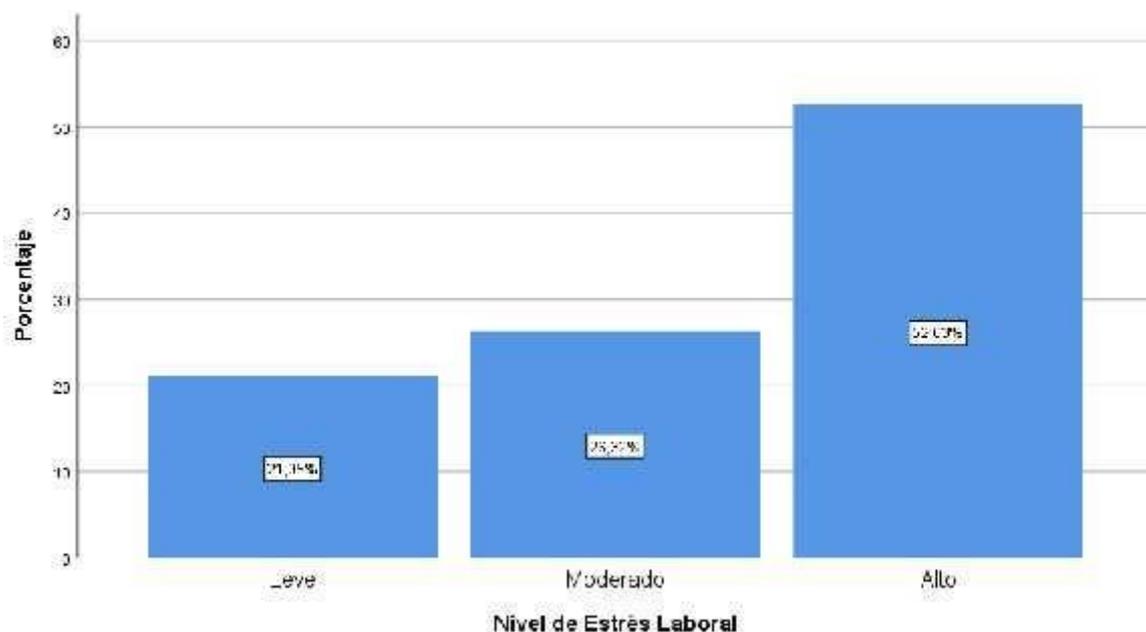
IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 3: Nivel de Estrés Laboral en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Leve	20	21,1	21,1	21,1
	Moderado	25	26,3	26,3	47,4
	Alto	50	52,6	52,6	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Gráfica 4: Nivel de Estrés Laboral en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022

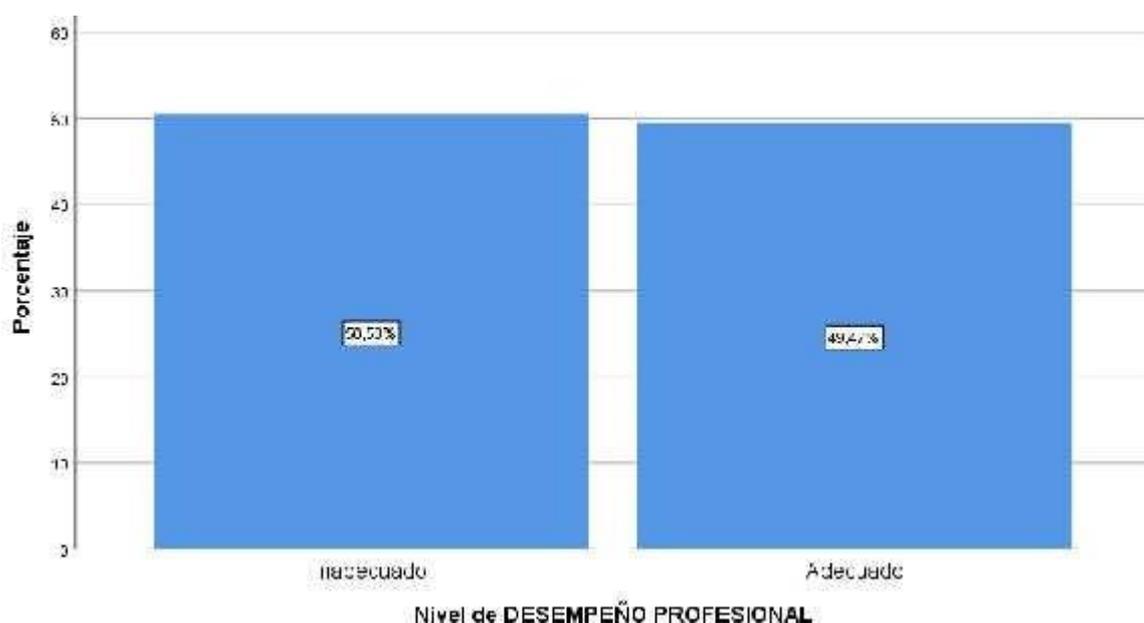


En la tabla y gráfico 1, observamos que del 100% de los encuestados presentan estrés en un nivel alto con 52,6%, nivel moderado 26,32% y 26.3% y nivel bajo.

Tabla 2: Nivel de Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	48	50,5	50,5	50,5
	Adecuado	47	49,5	49,5	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Gráfica 2: Nivel de Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

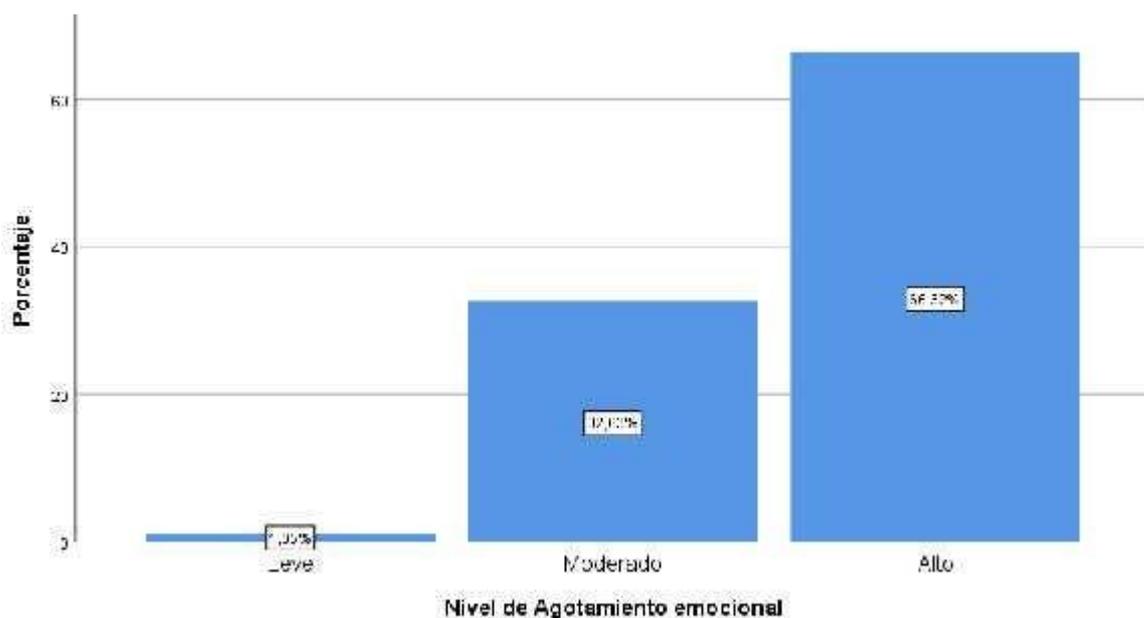


En la tabla y gráfico 2, observamos que del 100% de los encuestados el 50,53% presenta desempeño profesional inadecuado y el 49,47% presenta un nivel de desempeño adecuado.

Tabla 3: Nivel de Estrés Laboral, dimensión agotamiento emocional, en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Leve	1	1,1	1,1	1,1
	Moderado	31	32,6	32,6	33,7
	Alto	63	66,3	66,3	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Gráfica 3: Nivel de Estrés Laboral, dimensión agotamiento emocional, en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

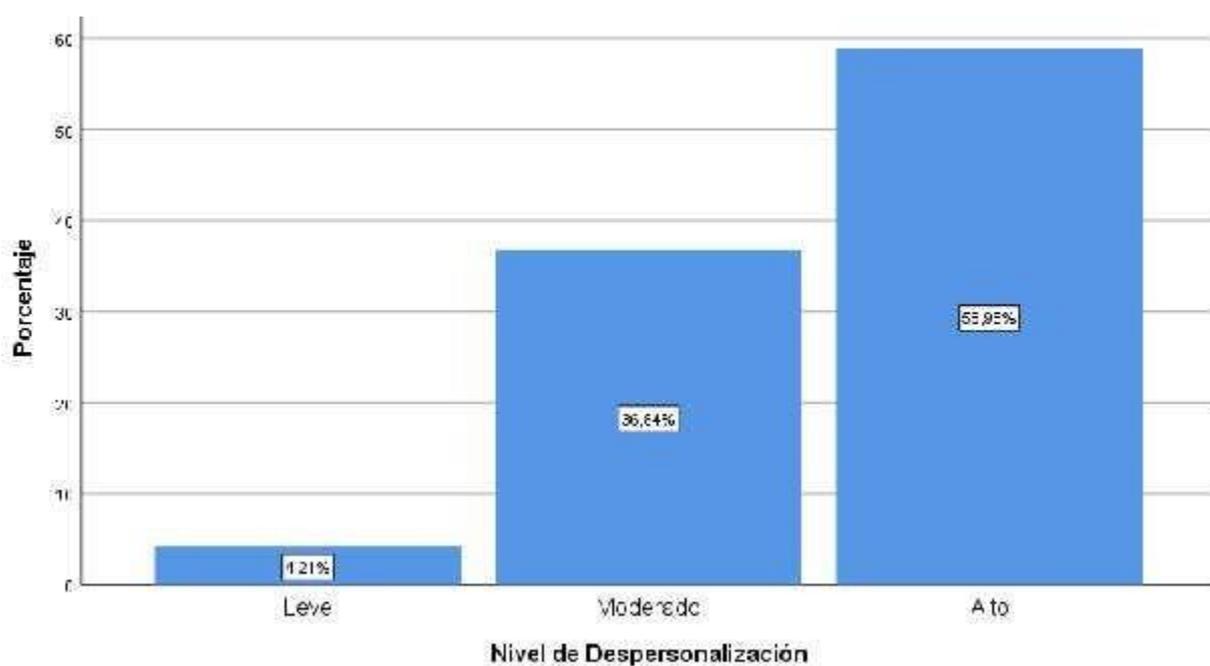


En la tabla y gráfico 3, observamos que del 100% de los encuestados el 66,32% presenta un nivel de agotamiento emocional alto y el 32,63% presenta un nivel moderado y una mínima cantidad del 1,05% leve.

Tabla 4: Nivel de Estrés Laboral, dimensión despersonalización, en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Leve	4	4,2	4,2	4,2
	Moderado	35	36,8	36,8	41,1
	Alto	56	58,9	58,9	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Gráfica 4: Nivel de Estrés Laboral, dimensión despersonalización, en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

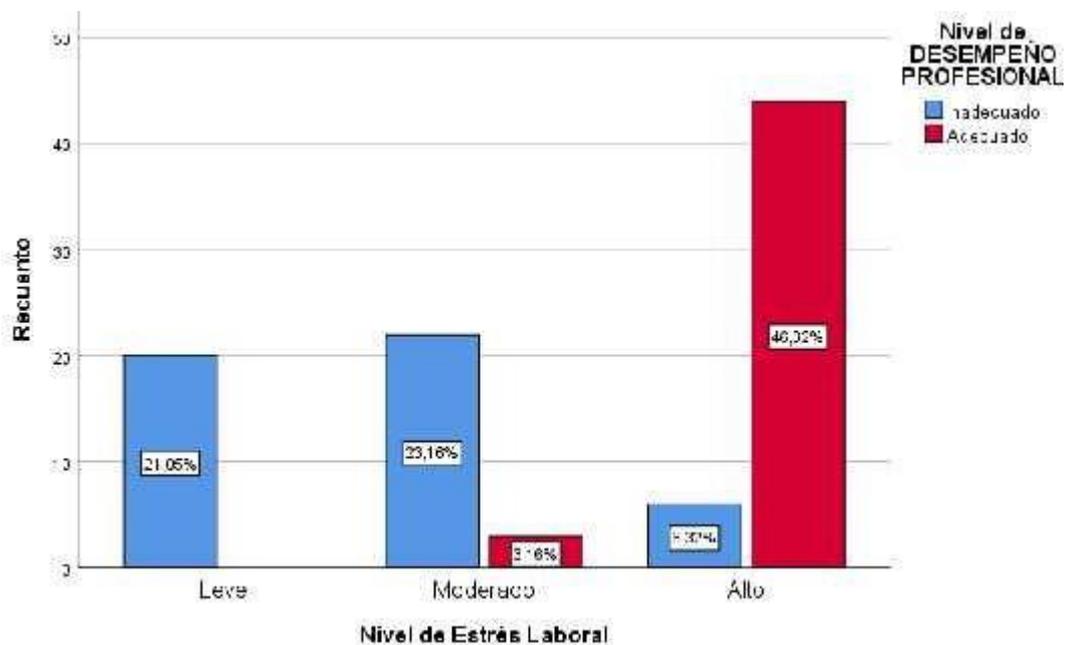


En la tabla y gráfico 4, observamos que del 100% de los encuestados el 58,95% presenta un nivel alto de estrés sobre despersonalización, el 36,84% presenta un nivel moderado de estrés sobre despersonalización y un 4,21% nivel leve.

Tabla 5: Estrés Laboral y Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

		Nivel de DESEMPEÑO PROFESIONAL		Total	
		Inadecuado	Adecuado		
Nivel de Estrés Laboral	Leve	Recuento	20	0	20
		% del total	21,1%	0,0%	21,1%
	Moderado	Recuento	22	3	25
		% del total	23,2%	3,2%	26,3%
	Alto	Recuento	6	44	50
		% del total	6,3%	46,3%	52,6%
Total		Recuento	48	47	95
		% del total	50,5%	49,5%	100,0%

Gráfica 5: Estrés Laboral y Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022



La tabla y gráfica 5 muestra de un total de 95 encuestados (100%) predomina el 52,6% con nivel de estrés alto y un 50,5% de desempeño profesional inadecuado, seguido del 26,3% con un nivel medio de estrés y un 49,5% de desempeño profesional adecuado.

4.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho. El Estrés Laboral no afecta significativamente en Desempeño Profesional

Hi. El Estrés Laboral afecta significativamente en Desempeño Profesional

Tabla 6: Correlación entre Estrés Laboral y Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

			V. Estrés Laboral	V. DESEMPEÑO PROFESIONAL
Rho de Spearman	V. Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,947**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	V. DESEMPEÑO PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	,947**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 6, el Coeficiente de correlación hallado es 0.947 y la significancia bilateral es de 0.000, lo que indica que existe una alta correlación entre las variables estudiadas, por lo tanto, podemos indicar que se demuestra que existe relación directa y significativa entre el Estrés Laboral y el Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho. El Agotamiento emocional no afecta significativamente en el Desempeño Profesional

Hi. El Agotamiento emocional afecta significativamente en el Desempeño Profesional

Tabla 7: Correlación entre agotamiento emocional y Desempeño profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

			Agotamiento emocional	V. DESEMPEÑO PROFESIONAL
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,862**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
V. DESEMPEÑO PROFESIONAL		Coeficiente de correlación	,862**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7, el Coeficiente de correlación hallado es 0.862 y la significancia bilateral es de 0.000, lo que indica que existe una alta correlación entre las variables estudiadas, por ello, podemos indicar que se demuestra que existe un nivel alto de relación directa y significativa entre la dimensión Agotamiento Emocional del Estrés Laboral y el Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

Hipótesis específica 2

Ho. La despersonalización no afecta significativamente en el Desempeño Profesional

Hi. La despersonalización afecta significativamente en el Desempeño Profesional

Tabla 8: Correlación entre la dimensión Despersonalización del Estrés Laboral y el Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

			Despersonaliza ción	V. DESEMPEÑO PROFESIONA L
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	1,000	,807**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
V. DESEMPEÑO PROFESIONAL		Coeficiente de correlación	,807**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 8, el Coeficiente de correlación hallado es 0.807 y la significancia bilateral es de 0.000, lo que indica que existe alta correlación entre las variables estudiadas, por ello, podemos indicar que se demuestra que existe un nivel alto de relación directa y significativa entre la dimensión Despersonalización del Estrés Laboral y el Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

V. DISCUSIÓN

El estrés laboral puede ser consecuencia del trabajo continuo o por la propia organización del trabajo (descansos inadecuados, sobrecarga y asignación de nuevas tareas, entre otros). Además, se puede dar por directivos exigente, personal de trabajo irritable o insatisfecho con su labor, clientes o pacientes enojados o difíciles de tratar, riesgo en bioseguridad en las instalaciones, poca planificación en la asignación de los turnos en enfermería, considerada injusta a veces. Además, el estrés en el personal de enfermería incrementa el riesgo de sufrir problemas de salud. (4)

Aplicamos la prueba Rho de Spearman a nuestro estudio y el Coeficiente de correlación hallado es 0.947 y la significancia bilateral es de 0.000, entre el estrés laboral y el Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022, por lo que procedemos a aceptar la hipótesis alternativa. Por ello, Machacuay y Vera (14), demostró que el estrés laboral tiene una relación significativa inversa con el desempeño profesional del personal de enfermería. Por otra parte, en el estudio de Alqahtani [9], las enfermeras experimentan con frecuencia estrés laboral debido a la naturaleza de la profesión de enfermería. Y Ñope y Noreña [29], corroboró que el estrés influye significativamente en el desempeño laboral del profesional de enfermería. Es importante destacar que la salud mental repercute en el desenvolvimiento, habilidades y relaciones con el entorno, personal y calidad de atención al paciente, tal como lo expone, Andrade (11) la correlación inversa y muy significativa entre las variables calidad de vida y estrés laboral.

También, se aplicó la prueba de Rho de Spearman a nuestro estudio, y el Coeficiente de correlación hallado es 0.862 una asociación o dependencia significativa ($p=0,000$) entre el Agotamiento Emocional del Estrés Laboral y el Desempeño Profesional en los enfermeros del hospital La Caleta, Chimbote-2022, por lo tanto, procedemos a aceptar la hipótesis alternativa. Esto fue similar al estudio de Ramírez-Elvira y col. (7), con un alto agotamiento emocional, y correlacionado con el desempeño profesional, lo cual se puede generar por la pérdida progresiva de energía y el desgaste físico y se expresa como cansancio al final de la jornada de trabajo, manifestando con fatiga en las mañanas al retornar al trabajo.

Esto físicamente puede generar desordenes en las horas de descanso, además de repercusiones biológicas tales como problemas gastrointestinales, cardiovasculares y metabólicos. Asimismo, Becerra y col. (15), determinaron un alto agotamiento emocional, lo cual puede generar una sensación de sentirse "quemado" por el trabajo o sentirse frustrado en el trabajo. En ese mismo sentido, Tasayco y col. (13), evidenció con respecto a la Dimensión Agotamiento Emocional un nivel medio y correlacional con el desempeño profesional, lo cual refleja frustración y la percepción de sentirse quemado, y abrumado por el trabajo, ocasionando ansiedad e incompetencia para solucionar asuntos y circunstancias derivadas del trabajo. Por tanto, la sobrecarga en horas o turnos puede ser uno de los factores de estrés laboral, entre otros. Por lo que es importante proponer medidas o alternativas para recuperarse de las altas jornadas semanales sea con técnicas para fortalecer la seguridad emocional y enfrentar con mayor solvencia alguna situación de frustración, y sostenerse para actuar frente a una situación que exija una respuesta urgente para con el paciente.

En ese sentido, se puede explicar que el sobrecargado sistema de salud peruano, donde las enfermeras pueden ser incapaces de cumplir con las exigencias de su trabajo ya sea por la mala gestión del personal, lo que puede afectar negativamente la moral, la falta de recursos y afectando negativamente la calidad de la atención al paciente. Esto está respaldado por investigaciones que muestran que la mala comunicación con las enfermeras, los resultados negativos para los pacientes y los errores al tratar a los pacientes están asociados con problemas de salud mental. El estrés laboral y desempeño profesional son variables correlacionales, por consiguiente, la comunicación sobre los problemas que provocan estrés proporcionan un amortiguador para el agotamiento emocional (estrés laboral). (13,14, 29)

Aplicamos la prueba de Rho de Spearman a nuestro estudio, lo que evidenció una asociación o dependencia significativa ($p=0,000$) entre la Despersonalización del Estrés Laboral y el Desempeño Profesional en los enfermeros del hospital La Caleta, Chimbote-2022. Esto fue parecido a los hallazgos de Ramírez-Elvira y col. [7] que determinó la correlación de un nivel alto despersonalización con el desempeño profesional, lo cual desarrolla actitudes y sentimientos negativos, distantes, fríos, hacia equipo de salud y, sobretudo, al

paciente. Estas reacciones emocionales pueden ocasionar daños en la integridad física y psicológica del profesional de la salud. Por ello, Villegas y col. [12], de forma similar determino un nivel medio de la dimensión despersonalización, lo cual influye negativamente en el desempeño profesional. Además, la falta de recursos invoca sentimientos de inseguridad sobre la obtención y el mantenimiento de los recursos necesarios para cumplir con las demandas del trabajo, lo que desencadena estrés, que se expresa en el agotamiento. Los escasos recursos esenciales, como equipos de tratamiento, medicamentos e instalaciones de examen, compromete la atención del paciente y afecta negativamente el desempeño profesional. (7,29)

Asimismo, nuestro estudio presentó un nivel de estrés leve (21,05%), moderado (26,32%) y alto (52,63%) nivel de estrés. Destacando un nivel alto de estrés en los enfermeros, por lo que los centros de salud son de diferente tamaño y naturaleza, y las enfermeras se enfrentan a diferentes tareas y turnos de trabajo (de noche), condiciones de trabajo, falta de personal y situaciones relacionadas con la salud mental, Ñope y Noreña [29] y, Betancourt y col. [5], adiciona que los factores de muerte y sufrimiento, carga laboral son los causantes de mayor índice de estrés laboral. Dado que los problemas de salud mental se encuentran entre las diez principales consecuencias relacionadas con el trabajo, estos hallazgos pueden entenderse como el agotamiento de la energía mental (agotamiento emocional) y el distanciamiento mental (despersonalización), lo que compromete la capacidad de las enfermeras para realizar tareas y provoca ansiedad/insomnio. (12,29)

Se recomienda que se utilice una estrategia integrada de prevención del estrés de enfoques centrados tanto en la persona como en la organización para abordar el estrés relacionado con el trabajo, el agotamiento, desempeño profesional y la mala salud general entre las enfermeras. Esto debería implicar aportes de las enfermeras y de la gerencia para garantizar el compromiso colectivo hacia la mejora de los resultados relacionados con las enfermeras y los pacientes. (23,29)

Es por ello que las estrategias de intervención, como la capacitación adicional en la identificación y el manejo del estrés relacionado con el trabajo a través de la asertividad y la relajación, han mejorado con éxito los niveles de desempeño laboral entre las enfermeras. Los grupos de apoyo, así como la consulta de procesos con los gerentes de enfermería, también han sido efectivos

para resolver problemas en equipos interdisciplinarios de personal. El efecto de tales intervenciones sobre el ausentismo y la rotación del personal no están bien investigado y debe explorarse en el contexto de peruano. (23,24)

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el Estrés Laboral tiene una relación significativa con una correlación de $r=.947$ ($p=0.000$) con el Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.
2. Se determinó que el Agotamiento Emocional del Estrés Laboral tiene una relación altamente significativa con una correlación de $r=.862$ ($p=0.000$) con el Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.
3. Se determinó que la Despersonalización del Estrés Laboral presenta relación significativa con una correlación de $r=.807$ ($p=0.000$) con el Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.
4. Se determinó un 21,05% de estrés leve, 26,32% de estrés moderado y 52,63% de nivel alto de estrés laboral en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

VII. RECOMENDACIONES

1. Innovar en nuevas estrategias de seguimiento psicológico del personal de enfermería, fortaleciendo la asertividad y la relajación, por lo que cuidaría de la salud mental del licenciado de enfermería y evitar las repercusiones en la atención al paciente o en la productividad del hospital.
2. A través de políticas basadas en evidencia destinadas a crear mejores entornos de trabajo donde las enfermeras se sientan más seguras y tengan los recursos adecuados para realizar con éxito su trabajo, ya sea mejorando la administración del centro de salud en base a las jornadas o turnos laborales para permitir que el profesional no se vea afectado por la sobrecarga de trabajo y con ello desarrollo y/o acumulación de estrés.
3. La intención de la investigación es utilizar este estudio como base para una evaluación adicional de la misma muestra en una etapa posterior para determinar la causalidad en situaciones cada vez más complejas o multidisciplinarias, que no solo sean a nivel provincial sino también nivel regional o nacional, con diseños de corte longitudinal, abarcando más datos con respecto al estrés laboral en los enfermeros.
4. La investigación futura también debería examinar los factores estresantes personales, incluidos los problemas familiares, el estado financiero y las relaciones difíciles, también deben estudiarse en relación con el estrés relacionado con el trabajo, el agotamiento, la satisfacción laboral y la salud general de las enfermeras, agregando la distinción entre enfermeras que trabajan en público vs. los hospitales privados.

REFERENCIAS

1. Pérez Ponce, Danna y Prado Rodríguez, Katherine. Estrés y calidad de vida laboral de la enfermera durante la pandemia Covid-19 [Internet]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2021. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17544>
2. Rodríguez, L., y Chávez, Y. Calidad de vida profesional y el síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora, en la clínica privada jesús del norte, lima 2018. [Internet]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2018. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1871>
3. Koppmann, A., Cantillano, V., y Alessandri, C. Distrés moral y burnout en el personal de salud durante la crisis por COVID-19. *Revista Médica Clínica Las Condes* [Internet]. 2021[cited 2022 Mar 18]; 32(1), 75–80. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-1244821>
4. Marsaa, K., Mendahl, J., Heilman, H., Johansson, H., Husum, M., Lippert, D., Sandholm N, y Konradsen H. Pride and Uncertainty: A Qualitative Study of Danish Nursing Staff in Temporary COVID-19 Wards. *J Hosp Palliat Nurs* [Internet]. 2021 [cited 2022 Mar 23]; 23(2): 140-144. DOI: <https://doi.org/10.1097/NJH.0000000000000722>
5. Betancourt, M., Domínguez, W., Pelaez, B., y Herrera, V. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID-19. *UNESUM-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria* [Internet]. 2020 [cited 2022 Mar 23]; ISSN 2602-8166, 4(3), 41-50. Disponible en: <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n1.2021.308>
6. Lopes, R., Oliveira, R., Gomes, M., Santiago, J., Silva, R., y de Souza, F. Professional practice environment and nursing work stress in neonatal units. *Rev Esc Enferm USP* [Internet]. 2021 [cited 2022 Mar 23]; 55: e20200539. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2020-0539>
7. Ramírez-Elvira, S., Romero-Béjar, J., Suleiman-Martos, N., Gómez-Urquiza, J., Monsalve-Reyes, C., Cañadas-De la Fuente, G., y Albendín-García, L. Prevalence, Risk Factors and Burnout Levels in Intensive Care Unit Nurses: A

- Systematic Review and Meta-Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*[Internet]. 2021 [cited 2022 Mar 23]; 18(21):11432. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/21/11432>
8. Li, L., Ai, H., Gao, L. et al. Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional survey in China. *BMC Health Serv Res*[Internet]. 2017 [cited 2022 Mar 23]; 17, 401. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2348-3>
 9. Alqahtani, I. Workplace Stress among Nurses. *International Journal of Innovative Research in Medical Science (IJIRMS)* [Internet]. 2019 [cited 2022 Mar 23]; 4(12): 690- 693. Disponible en: <https://doi.org/10.23958/ijirms/vol04-i12/802>
 10. Ramírez Escalante, E. K. Estrés laboral y cuidado humanizado en personal de enfermería de un hospital de Guayaquil en Tiempos COVID-19, 2020. [Tesis de pregrado] Piura: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56889>
 11. Andrade, P. E. Calidad de vida y estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018 [tesis de pregrado]. Lima: Universidad César Vallejo. 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29829>
 12. Villegas, N., Janto, W., & Echevarría, S. Factores y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del hospital regional de Ica - 2016 [tesis de pregrado] Universidad Nacional de San Luisa Gonzaga de Ica, 2017. Disponible en: <https://repositorio.unica.edu.pe/handle/20.500.13028/2867>
 13. Tasayco, A., Rojas, F., y Saldaña, G. Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del área de emergencia de un hospital de Cañete, 2020. [tesis de pregrado] Universidad Autónoma de Ica. 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/930>
 14. Machacuay, J., y Vera, G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020. [tesis

de pregrado] Universidad nacional del callao, 2020. Disponible en:
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562>

15. Becerra, B., Pereyra, M., y Benabente, R. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, hospital Santa María del Socorro - Ica 2021. [tesis de pregrado] Universidad Autónoma de Ica, 2021. Disponible en:
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1373>
16. Maslach C, Jackson SE: Maslach Burnout Inventory. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press [Internet]. 2019 [cited 2022 Mar 23]; 1986. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/1997-09146-011>
17. Alcalde, J. Plan integral de salud mental de Andalucía. Estrés laboral. Junta de Andalucía (31) Mansilla, F. Estrés laboral. España. Psicología online [Internet]. 2019 [cited 2022 Mar 23], 2010. Disponible en: https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/salud_5af958726e177_estres_laboral_informe_pslt.pdf
18. 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 2022 Sep 24] ; 28(4): 281-282. Disponible en:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2017000400014&lng=es
19. Alfonzo, M. Diagnóstico de estrés laboral en la gerencia media de Merck Sharp y Dohme. [Tesis de pregrado]. Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello; 2014. Disponible en:
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ3750.pdf>
20. Freudenberg, H.J. Staff Burn-Out. Journal of Social Issues [Internet]. 1974 [cited 2022 Mar 23], 30: 159–165. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
21. Maslach, C., Jackson, S. E., y Leiter, M. P. Maslach Burnout Inventory: Third edition. In C. P. Zalaquett y R. J. Wood (Eds.), Evaluating stress: A book of resources (pp. 191–218). Scarecrow Education, 1997. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/1997-09146-011>

22. Gil-Monte, PR. El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide Psicología; 2005. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/263276105_El_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_burnout_Una_enfermedad_laboral_en_la_sociedad_del_bienestar
23. Lazarus, RS, y Folkman, S. Estrés y procesos cognitivos (Spanish translation of Stress, appraisal and coping). Barcelona: Martínez Roca [Internet]. 1984 [cited 2022 Mar 23]; 46. Disponible en: https://rebiun.baratz.es/rebiun/search?q=84-270-1013-3%20||%208427010133&start=0&rows=15&sort=score%20desc&fq=msstored_mlt172&fv=LIB
24. Farber, BA. Subtypes of burnout: theory, research and practice. Paper presented at the Annual Conference, American Psychological Association. San Francisco; 2001. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/1982-28926-001>
25. McKinney, M. Tipología constructiva y teoría social. (Spanish translation of Constructive typology and social theory). Buenos Aires: Amorrortu [Internet]. 1968 [cited 2022 Mar 23]. (1) 23. Disponible en: https://bibliotecadigital.uchile.cl/discovery/fulldisplay?vid=56UDC_INST:56UDC_INST&tab=Everything&docid=alma991002148429703936&lang=es&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine&query=any,contains,historia%20de%20la%20sociologia&sortby=rank&facet=tlevel,include,available&offset=0
26. Jennings, Karen M. The Roy Adaptation Model: A Theoretical Framework for Nurses Providing Care to Individuals with Anorexia Nervosa [Internet]. 1918 [cited 2022 Mar 23]. Disponible en: <https://doi.org/10.1097/ANS.0000000000000175>
27. Navinés, R., Olivé, V., Fonseca, F., & Martín-Santos, R. Estrés laboral y agotamiento de los residentes, antes y durante la pandemia del COVID-19: una puesta al día. Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día. Medicina clínica [Internet]. 2021 [cited 2022 Mar 23], 157 (3), 130–140. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2021.04.003>

28. Arias, L. y Noreña, C. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de las unidades de cuidado intensivo adulto y neonatal de una clínica privada de la ciudad de Medellín [Tesis de posgrado]. Medellín, Colombia: Universidad CES, 2015. Disponible en: <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/2027>
29. Ñope, R., y Soto, M. El estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID -19 Hospital de Barranca Enero- junio 202. [Tesis de pregrado]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85949>
30. Ramos N, Ticona N. Influencia del estrés laboral en el desempeño del profesional de enfermería en el hospital III. [Tesis de pregrado]. Perú: Universidad Ciencias de la Salud de Arequipa, 2016. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2352441>
31. Mora, L. Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de la atención en enfermería. Rev cubana Oftalmol [Internet]. 2015 Jun [citado 2022 Jul 10]; 28(2):228-233. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21762015000200009&lng=es

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés Laboral	El estrés es producto del estado de activación o respuesta biológica cuando el organismo no logra adaptarse al entorno que le rodea. El sujeto está expuesta a estresores interpersonales laborales, además esta condición se manifiesta por medio del agotamiento emocional, despersonalización, y el sentimiento de la falta de realización. [27, 28]	El estrés laboral de los enfermeros que trabajan en el Hospital la Caleta, que será medido por la escala MBI. [29]	Agotamiento emocional Despersonalización.	Fatiga, Frustración Desgano Cansancio Desinterés hacia lo profesional, No hay Preocupación por el paciente, Sentimiento de culpabilidad.	Ordinal leve (0-47 puntos) moderada (48-54 puntos) alto (55-110 puntos)
Desempeño Profesional	son los comportamientos o conductas del personal profesional, cumpliendo los	El desempeño profesional de los enfermeros será medido por la una	Relaciones interpersonales y	Los valores Las relaciones Años de ejercicio	Ordinal

	deberes y obligaciones con satisfacción propia, asimismo mejorando los lazos entre los profesionales del área de la salud que se establece en la atención y cuidado al paciente, todo ello según los distintos ambientes o servicios de laborales. [24]	encuesta ajustada para la obtención de los datos que concierne al desempeño profesional del personal de enfermería del nosocomio en mención. [30]	Experiencia profesional práctica.	Capacitación Liderazgo Toma de decisiones Nivel ocupacional	Inadecuado (20 – 81 puntos) adecuado (82 – 100 puntos)
--	---	---	-----------------------------------	--	---

ANEXO 2. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>“Estrés laboral y Desempeño profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022”</p>	<p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional en los enfermeros del hospital La Caleta, Chimbote-2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre el Estrés Laboral y el Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación entre el estrés laboral y el Desempeño Profesional en los enfermeros del hospital La Caleta, Chimbote-2022.</p>	<p>Estrés Laboral</p> <p>(Variable independiente)</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento Emocional -Despersonalización 	<p>Tipo de investigación: Básica y no experimental</p> <p>Diseño de investigación: Estudio descriptivo de corte transversal, prospectivo y correlacional.</p>	<p>Población:</p> <p>La población estará conformada por 127 enfermeras del Hospital La Caleta</p> <p>La muestra: incluirá a 95 enfermeros registrados en las bases de datos del Hospital La Caleta</p>
		<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> -Determinar la relación del Agotamiento Emocional del Estrés Laboral y el Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022 -Determinar la relación de la Despersonalización del Estrés Laboral y el 	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> -Existe relación entre Agotamiento Emocional del Estrés Laboral y el Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022 -Existe relación entre la Despersonalización del Estrés Laboral, el Desempeño Profesional en los enfermeros del 	<p>Desempeño Profesional</p> <p>(Variable Dependiente)</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Relaciones Interpersonales - Experiencia profesional práctica 		

		<p>Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.</p> <p>- Determinar el nivel de estrés laboral en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.</p>	<p>Hospital La Caleta, Chimbote-2022</p> <p>- Es alto el nivel de estrés laboral en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022</p>			
--	--	---	--	--	--	--

ANEXO 3. Determinación de la muestra

Para determinar el tamaño de la muestra, se empleó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * P * Q}{D^2 * (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Donde:

N: 127 es la población Z: valor de distribución normal estandarizado (1,96)

D: precisión (0,05) P: probabilidad de éxito o proporción esperada (0,5)

Q: (1 – P) probabilidad de fracaso (0,5)

$$n = \frac{127 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (127 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 95$$

La muestra calculada fue de 95 enfermeros del Hospital La Caleta.

MARCA CON (X) LA RESPUESTA QUE UD. CREA CORRECTA:

ESCALA DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Diariamente	5
Una vez a la semana	4
Algunas veces al mes	3
Una vez al mes o menos	2
Alguna vez al mes o menos	1
Nunca	0

#	Ítems	0	1	2	3	4	5
		Dimensión: Agotamiento emocional					
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotada						
2	Al final de la jornada me siento agotada						
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo						
4	Puede entender con facilidad lo que piensan mis pacientes						
5	Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos						
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mi						
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes						
8	Me siento quemado por el trabajo						
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros						
	Dimensión: Despersonalización						
10	Creo que tengo un comportamiento más sensible con la gente desde que hago este trabajo						
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente						
12	Me encuentro con mucha vitalidad						
13	Me siento frustrada por mi trabajo						
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro						

#	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión: Relaciones interpersonales					
1	Durante sus labores cotidianas pone en marcha los valores					
2	En el equipo de trabajo en su institución toma en cuenta la igualdad					
3	Es cortés su relación con el equipo de trabajo en salud					
4	El ambiente donde trabaja es agradable					
5	Socializa usted de manera fácil con los pacientes					
	Dimensión: Experiencia profesional práctica					
6	Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado					
7	Es importante los grados o títulos obtenidos para lograr un buen desempeño					
8	La competencia profesional se relaciona a los años de experiencia					
9	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su experiencia y capacidad					
10	Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas					
11	Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral					
12	Recibe la suficiente capacitación por parte de su institución					
13	Es necesario que exista un programa de capacitación permanente para la enfermera(o)					
14	Puede usted asumir roles de líder					
15	Puede cubrir usted un cargo administrativo					
16	Considera usted la importancia de la autonomía en la toma de decisiones					
17	se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas					
18	Analiza y piensa antes de tomar decisiones					
19	Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres					
20	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando					

ANEXO 5. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es ejecutada por **Mercedes Guerrero, Rosa Thalía y Puelles Cotrina, Tatiana Geraldine**, estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. El objetivo de este estudio es **Determinar la relación entre el Estrés Laboral y el Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario que consta de 3 partes: datos generales (6 preguntas), encuesta sobre estrés laboral (14 preguntas) y encuesta sobre desempeño profesional (20 preguntas), esto tomará 30 minutos, no implica ningún riesgo físico o psicológico para usted.

La participación en este estudio es voluntaria, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación, que permitirá el anonimato. Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas a través de un mensaje a los siguientes correos: rosamercedesg@outlook.com y geraldine.puelles26@gmail.com. De igual manera, puede retirarse del estudio en cualquier momento sin que eso le perjudique de algún modo.

Se agradecemos su participación de antemano.

Como enferma(o) he sido informado(a) por los investigadores acerca del trabajo de investigación "**Estrés Laboral y el Desempeño Profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022**", por el cual se me ha solicitado mi participación voluntaria.

Doy fe que he sido informado oportunamente del estudio y he leído la información arriba señalada, así como de participar o no en la misma y de retirarme en cualquier momento si así lo deseo, sin afectar mi salud e integridad.

Reconozco que la información que yo proporcione en esta investigación es confidencial y no será usada para otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento.

Aceptar

Rechazar

Nota: Solo los participantes que acepten su consentimiento informado, podrán continuar para desarrollar el cuestionario online



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Chimbote, 02 de junio del 2022

SOLICITO: Permiso para realizar Trabajo de Investigación

Dr. Juan De Dios Vélez Temoche

DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOSPITAL LA CALETA

Nosotras, Bach. Enf. Mercedes Guerrero Rosa Thalia identificada con DNI N° 73103747 y Bach. Enf. Puelles Cotrina Tatiana Geraldine identificada con DNI N° 75155916. Ante Ud. respetuosamente nos presentamos y exponemos lo siguiente:

Que habiendo culminado la carrera profesional de ENFERMERIA en la Universidad Cesar Vallejo, solicitamos a Ud. permiso para realizar un trabajo de investigación en el hospital La Caleta sobre "Estrés laboral y desempeño profesional en los enfermeros del hospital La Caleta, Chimbote-2022", para optar el título profesional de licenciadas en Enfermería.

POR LO EXPUESTO:

Rogamos a usted acceder a nuestra solicitud.

Chimbote, 02 de junio del 2022

MERCEDES GUERRERO ROSA THALÍA
DNI N° 73103747

PUELLES COTRINA TATIANA GERALDINE
DNI N° 75155916





MEMORANDO N° 2096 -2022-CH-HLC/D.E.-

**A : JEFE DEPARTAMENTOS MEDICOS
JEFE DEPARTAMENTO ENFERMERIA**

ASUNTO : BRINDAR LAS FACILIDADES

FECHA : Chimbote, 02 de junio del 2022

REF : HETG 6539/2022 (SOLICITUD S/N)

En atención al documento de referencia esta Dirección **AUTORIZA**, el permiso a las estudiantes que detallo a continuación:

- I-ACH. ENF. MERCEDES GUERRERO ROSA THALIA
- I-ACH ENF. PUELLES COTRINA TATIANA GERALDINE

A fin que pueden realizar su encuesta de acuerdo a su trabajo de investigación por lo que debiera brindar las facilidades del caso.

Atentamente,



JDDVT/jem
C.c. USERGEM
INTERESADAS
Archivo

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL LA CALLETA

Dr. Juan de Dios Velez Temocche
C.M.P. 13495 DNI: 11880796
DIRECTOR EJECUTIVO



Universidad
César Vallejo

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Trujillo, 06 de junio de 2022

Señor(a)
DR. JUAN DE DIOS VÉLEZ TEMOCHE
DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOSPITAL LA CALETA
HOSPITAL LA CALETA
AV. MALECÓN GRAU S/N URB. LA CALETA

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Enfermería

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Trujillo y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. Mercedes Guerrero Rosa Thalia, Puelles Cotrina Tatiana Geraldine, con DNI 73103747, 75155916, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Enfermería, pueda ejecutar su investigación titulada: "**Estrés laboral y desempeño profesional en los enfermeros del hospital La Caleta, Chimbote -2022**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

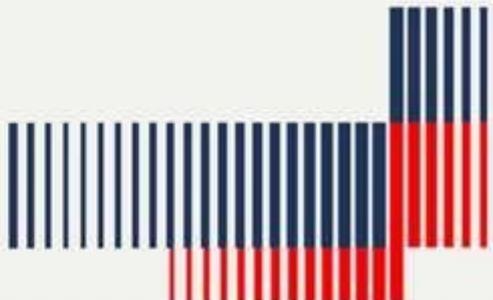
Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



Mg. Vivio Susán Fajardo Vizoberra
COORD. NACIONAL DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE ENFERMERÍA

cc: Archivo PTUN.

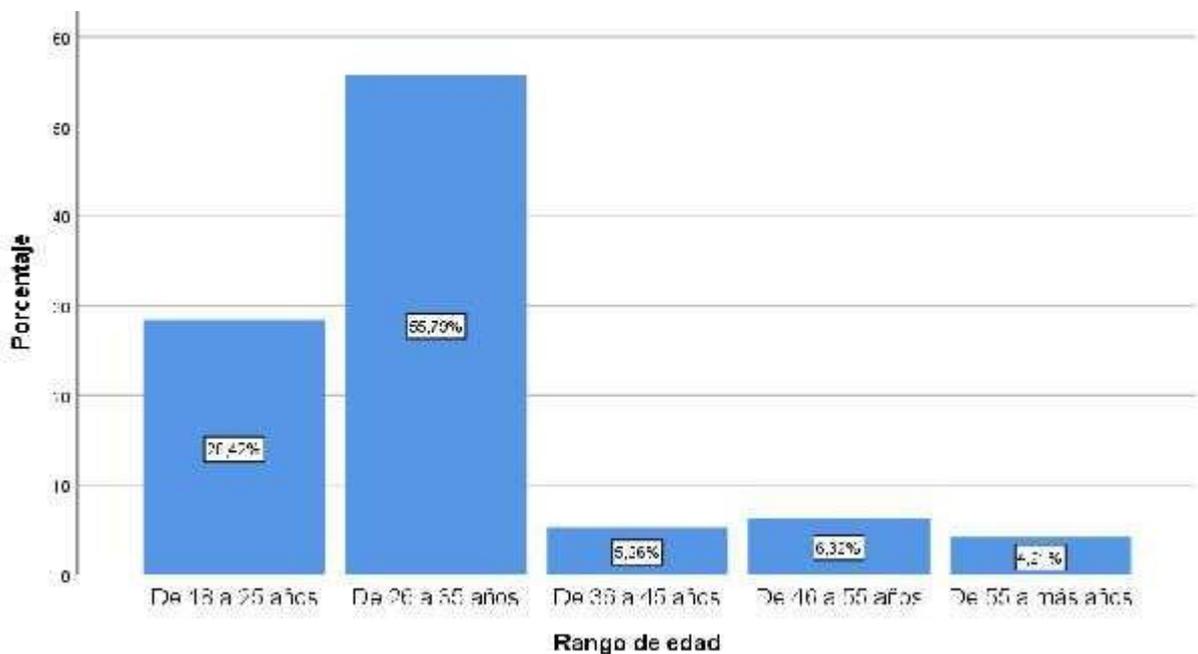


DATOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

Tabla 9: Datos generales según rango de edad, en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 18 a 25 años	27	28,4	28,4	28,4
	De 26 a 35 años	53	55,8	55,8	84,2
	De 36 a 45 años	5	5,3	5,3	89,5
	De 46 a 55 años	6	6,3	6,3	95,8
	De 55 a más años	4	4,2	4,2	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Gráfica 9: Datos generales según rango de edad, en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

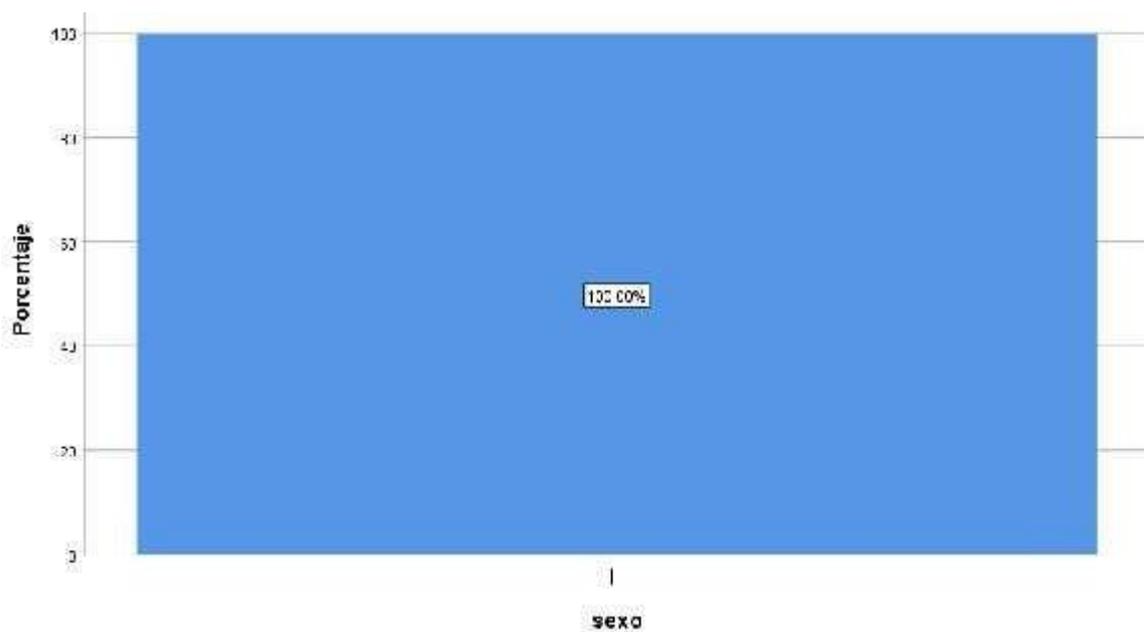


En la tabla y gráfico 9, observamos que del 100% de los encuestados el 55,79% se encuentra en la edad de 26 a 35 años, seguido del 28,42% en las edades de 18 a 25 años, 5,26% en las edades de 36 a 45 años, el 6,32% entre edades de 46 a 55 años y por último 4,21% de 55 años a más.

Tabla 10: Datos generales según sexo, en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	F	95	100,0	100,0	100,0

Gráfica 10: Datos generales según sexo, en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

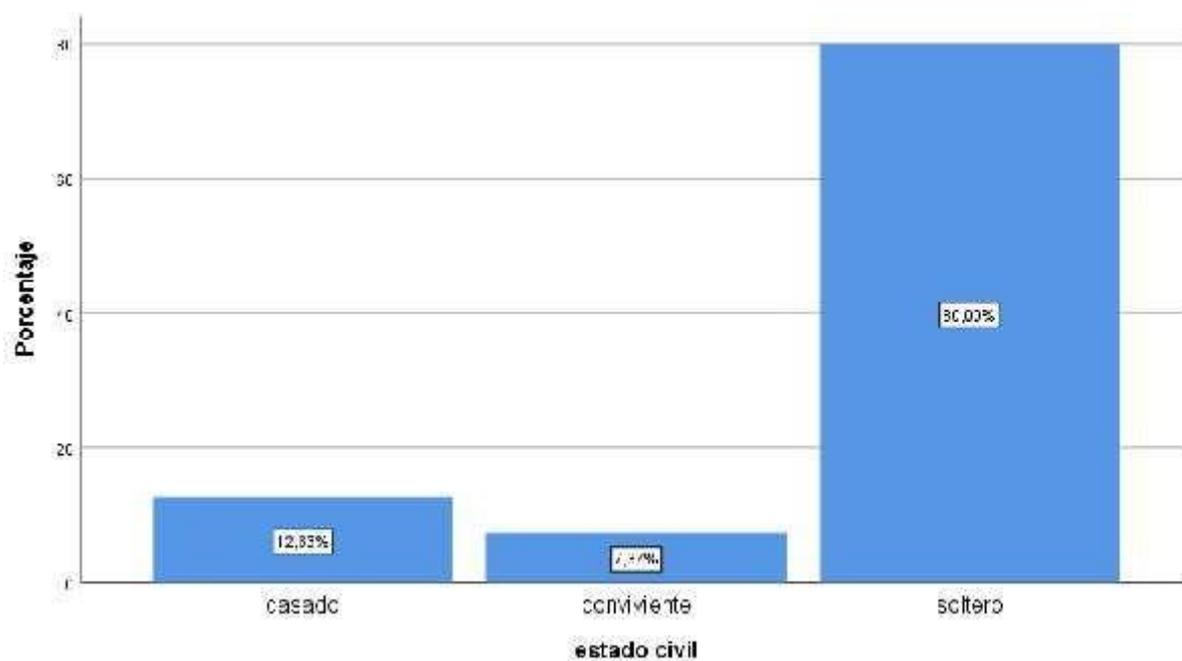


En la tabla y gráfico 10, observamos que del 100% de los encuestados pertenecen al sexo femenino.

Tabla 11: Datos generales según estado civil, en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casado	12	12,6	12,6	12,6
	conviviente	7	7,4	7,4	20,0
	soltero	76	80,0	80,0	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Gráfica 11: Datos generales según estado civil, en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

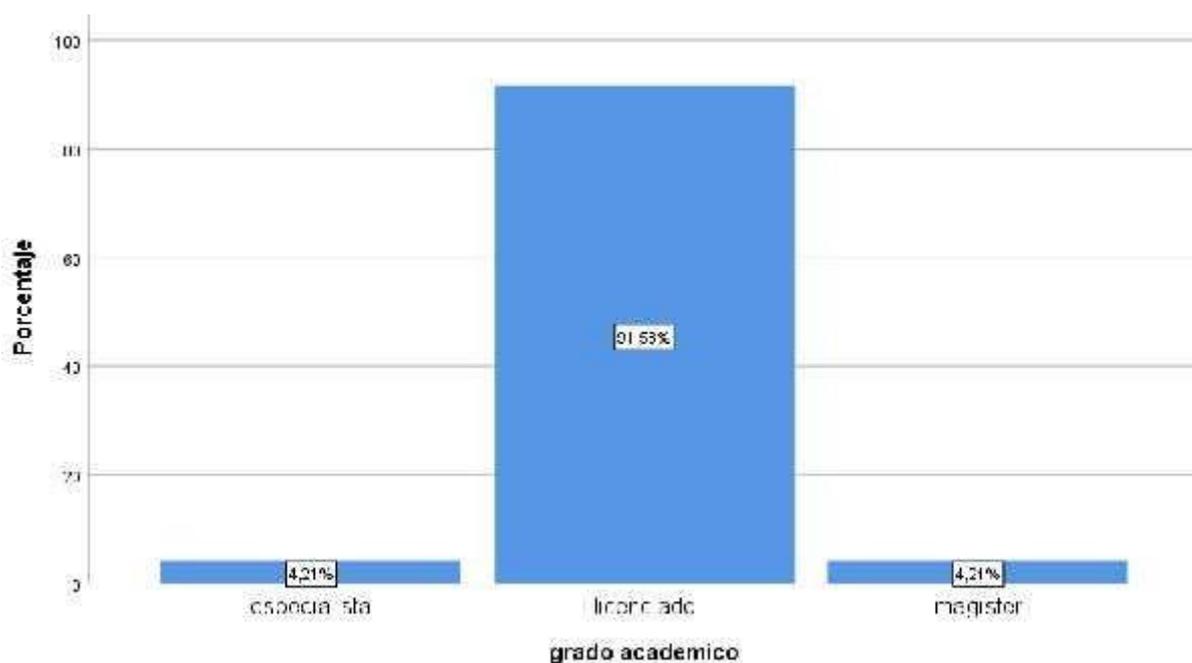


En la tabla y gráfico 11, observamos que del 100% de los encuestados el 80% pertenece al estado civil soltero, seguido del 12,63% casado y por último el 7,37% conviviente.

Tabla 12: Datos generales según grado académico, en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	especialista	4	4,2	4,2	4,2
	licenciado	87	91,6	91,6	95,8
	magister	4	4,2	4,2	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Gráfica 12: Datos generales según grado académico, en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

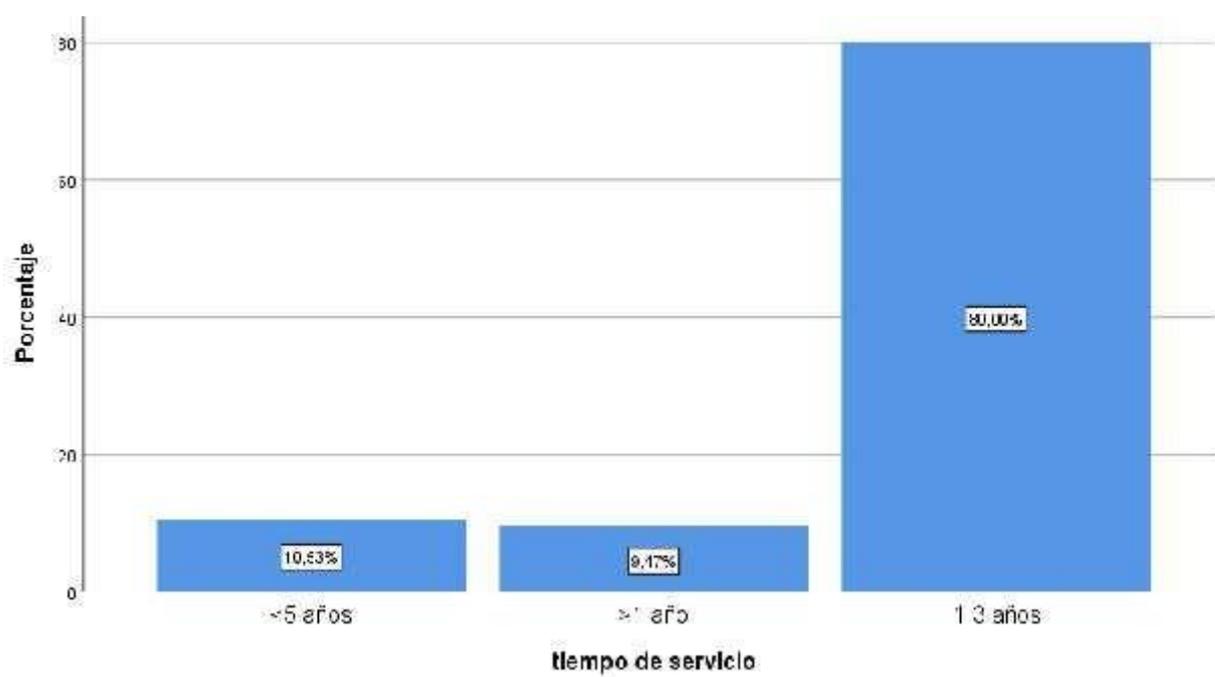


En la tabla y gráfico 12, observamos que del 100% de los encuestados el 91,58% posee el grado académico de licenciado, seguido del 4,31% especialista y por último 4,21% magister.

Tabla 13: Datos generales según tiempo de servicio, en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<5 años	10	10,5	10,5	10,5
	>1 año	9	9,5	9,5	20,0
	1-3 años	76	80,0	80,0	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Gráfica 13: Datos generales según tiempo de servicio, en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

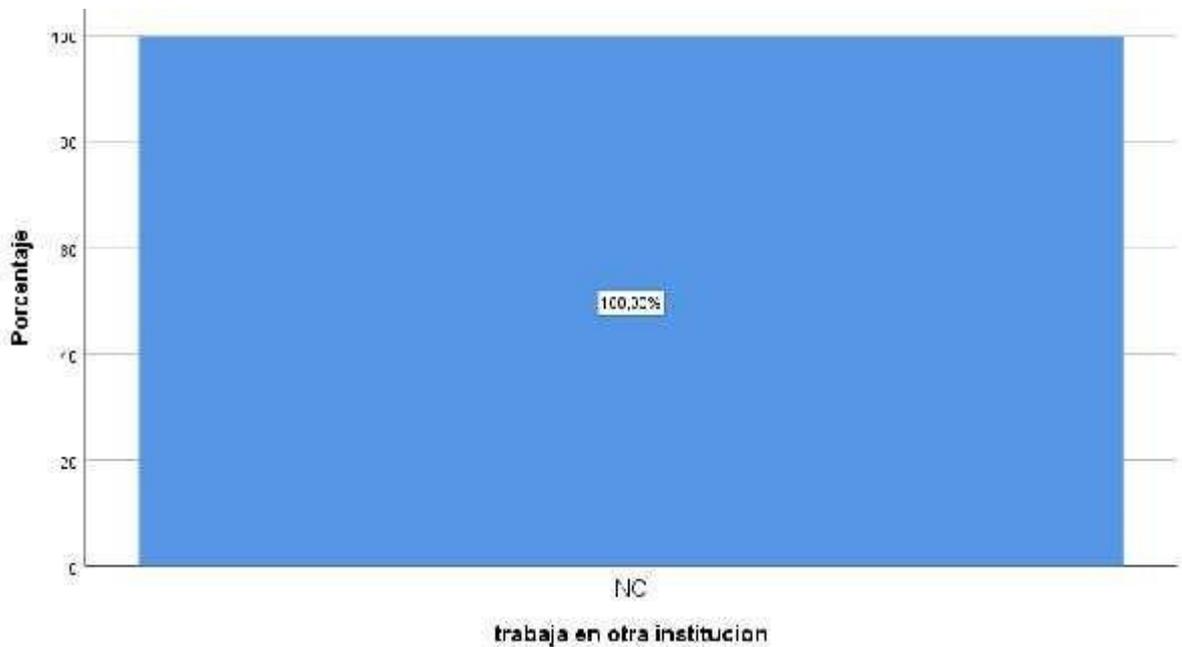


En la tabla y gráfico 13, observamos que del 100% de los encuestados el 80,00% presenta un tiempo de servicio entre uno a tres años, seguido del 10,53% mayor a cinco años y por último 9,47% menor a un año.

Tabla 14: Datos generales según trabaja en otra institución, en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	95	100,0	100,0	100,0

Gráfica 14: Datos generales según trabaja en otra institución, en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022.



En la tabla y gráfico 14, observamos que el 100% de los encuestados refiere no trabajar en otra institución.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, INGRID CALLE SAMANIEGO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y Desempeño profesional en los enfermeros del Hospital La Caleta, Chimbote-2022", cuyos autores son PUELLES COTRINA TATIANA GERALDINE, MERCEDES GUERRERO ROSA THALIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 06 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
INGRID CALLE SAMANIEGO DNI: 20100772 ORCID: 0000-0003-3208-7107	Firmado electrónicamente por: ICALLES el 06-01- 2023 13:21:00

Código documento Trilce: TRI - 0511294