

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
EMERGENCIAS Y DESASTRES



ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE SALUD EN
EL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL PICHANAKI 2022

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: SALUD OCUPACIONAL

TESISTAS

Lic. Enf. CHIHUALA HINOSTROZA MARÍA

Lic. Enf. DAGA SALAZAR NILDA BERTHA

Lic. Enf. PARRAGA CUYUBAMBA STEFANY FIOROBICH

ASESORA

DRA. MARTEL Y CHANG SILVIA ALICIA

HUÁNUCO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, por darnos la sabiduría y fortaleza que necesitábamos para poder culminar la tesis con éxito. A nuestra familia, por ser fuente de motivación, brindar su tiempo y demostrarme su amor.

Agradecimiento

Un especial y profundo reconocimiento a todas las personas e institución que contribuyeron de una u otra forma en el desarrollo de la presente investigación que nos ha permitido lograr nuestro ansiada Segunda Especialidad Profesional en enfermería en Emergencia y Desastres.

Resumen

El estudio presentó como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022. El estudio fue descriptivo correlacional con un diseño no experimental, con un método hipotético deductivo trabajó con una muestra de 35 personas que laboran en el servicio de Emergencia del Hospital de Pichanaki. A quienes se le aplicó dos cuestionarios uno para el estrés laboral y otro para el nivel desempeño laboral validados y confiables. Como resultados se encontró que el 22.86% presentaron un estrés laboral en un nivel bajo, el 48.57% en un nivel medio y el 28.57% en un nivel alto. Asimismo, el 20.00% presentó un desempeño deficiente, el 45.71% regular y el 34.29% eficiente. Se concluyó que la variable estrés laboral está relacionada de manera inversa y negativa con la variable desempeño del personal del Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki, según la correlación de Spearman de -0.794 representado este resultado como negativa alta con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01.

Palabras claves: Estrés laboral, desempeño laboral, Servicio de Emergencia, enfermería.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between work-related stress and the performance of health personnel in the Emergency Department of Pichanaki Hospital 2022. The study was descriptive correlational with a non-experimental design, with a hypothetical deductive method working with a sample of 35 people working in the Emergency Department of Pichanaki Hospital. Two questionnaires were applied, one for work stress and the other for the level of work performance, validated and reliable. As a result, it was found that 22.86% presented work stress at a low level, 48.57% at a medium level and 28.57% at a high level. Likewise, 20.00% presented poor performance, 45.71% regular and 34.29% efficient. It was concluded that the variable work stress is inversely and negatively related to the variable performance of the personnel of the Pichanaki Hospital Emergency Service, according to Spearman's correlation of -0.794, representing this result as high negative with a statistical significance of $p=0.000$ being less than 0.01.

Key words: Work stress, work performance, Emergency Service, nursing.

Introducción

Se han demostrado factores de estrés diferentes y complementarios en el trabajo de enfermería en el ámbito hospitalario. Pocos profesionales para ofrecer; excesiva actividad; dificultad para definir roles entre los profesionales que componen el equipo (enfermeros, técnicos y asistentes); complejidad de las relaciones interpersonales; responsabilidad hacia los clientes; limitaciones organizativas del sistema hospitalario; estancamiento y devaluación salarial; Mantener múltiples tareas; completar jornadas laborales largas y agotadoras. Cuando se enfrentan a situaciones estresantes, los individuos desarrollan diferentes estilos de afrontamiento que están relacionados con factores personales, demandas situacionales y recursos disponibles, y están diseñados para restaurar el equilibrio del cuerpo en respuesta a las respuestas desencadenadas por el factor estresante. Es importante resaltar que el tipo de estrategias de afrontamiento utilizadas ante una situación específica variará según la personalidad o experiencia del sujeto y las características de la situación, afectando así su desempeño en actividades y profesionales.

Es por ello que el objetivo de estudio fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022.

Para ello se sigue la estructura siguiente: En el Cap. 1 En el problema de investigación se presenta la situación problemática, así como los objetivos, hipótesis, variables, limitaciones y justificaciones, además de la operacionalización de las variables. En el Cep.2 Marco Teórico, se presentan los antecedentes, bases teóricas, conceptuales y epistemológicas. En el Cap. 3 Metodología, se describe el procedimiento que se usó para llevar a cabo la investigación donde se incluye el ámbito de estudio, población, muestra, metodología de estudio, instrumentos de recolección de datos, así como el análisis de datos y las consideraciones éticas. En el Cap. 4 Resultados, se presenta tablas y figuras que representan lo observado en el estudio de las variables. Cap. 5 Discusión, se compara los resultados con otras investigaciones. Finalmente se presentan las conclusiones y las recomendaciones del estudio. En la parte final se coloca las referencias bibliográficas y anexos.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract.....	v
Introducción.....	vi
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	9
1.1. Fundamentación del problema de investigación	9
1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos ..	10
1.3. Formulación de objetivo general y específicos.....	11
1.4. Justificación	11
1.5. Limitaciones	12
1.6. Formulación de hipótesis general y específicas	13
1.7. Variables	14
1.8. Definición teórica y operacionalización de variables	14
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	16
2.1. Antecedentes.....	16
2.2. Bases teóricas	19
2.3. Bases conceptuales.....	27
2.4. Bases epistemológicas o bases filosóficas o bases antropológicas	27
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	29
3.1. Ámbito.....	29
3.2. Población muestral	29
3.3. Muestra	30
3.4. Nivel y tipo de estudio	30
3.5. Diseño de investigación	30
3.6. Métodos, técnicas e instrumentos.....	31
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento	32
3.8. Procedimiento	32
3.9. Tabulación y análisis de datos	33
3.10. Consideraciones éticas	34

CAPÍTULO IV. RESULTADOS	35
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	52
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
Nota biográfica	63
ANEXOS	66
Anexo 01: Matriz de consistencia	67
Anexo 02: Consentimiento informado	69
Anexo 03: Instrumentos	70
Anexo 04: Validación de Instrumentos	73
Anexo 05: Acta de defensa de tesis	76
Anexo 06: Constancia de Similitud	79
Anexo 07: Reporte de Similitud	80
Anexo 08: Ficha de Publicación	81

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema de investigación

La Organización Mundial de la Salud informa que los reguladores de presión sobre los profesionales médicos se están multiplicando a medida que las crecientes necesidades de los pacientes se ven afectadas (1). Un estudio esloveno de 2018 llegó a conclusiones similares, en el que los trabajadores sanitarios del sector público se enfrentaban a estrés diario, experimentaban con mayor frecuencia violencia psicológica o física en el lugar de trabajo (M = 4,2) y se enfrentaban a la muerte (M = 3,9), falta de personal (M = 3,9) y alta frecuencia de pacientes (M = 3,8) (2). En el mismo contexto, un estudio polaco demostró que la satisfacción laboral era el principal predictor de los síntomas de estrés entre los trabajadores sanitarios. También se encontraron dos estrategias cognitivas para predecir el estrés, el arrepentimiento y la resolución de problemas (3).

En América Latina, por otro lado, todavía hay una escasez global de 5,9 millones de profesionales de la salud, la mayoría de los cuales están ubicados en países de África, el Sudeste Asiático y la región del Mediterráneo Oriental de la OMS, así como en algunos países de América Latina (4). Un estudio realizado en Chile encontró que el principal factor estresante para los trabajadores de la salud era el exceso de trabajo, lo que les hacía perder el control sobre su atención. El dolor y la ansiedad del paciente son factores estresantes psicológicos, mientras que los factores estresantes sociales y ambientales son menos comunes (5).

Asimismo, la encuesta nacional menciona que la pandemia ha traído cambios significativos para los trabajadores de la salud que trabajan en los hospitales, especialmente aquellos que enfrentan esta situación. Factores de estrés que afectan la satisfacción laboral; para los profesionales de la salud, el estrés ambiental (63,3%), el estrés laboral (83,3%) y el estrés personal (51,7%) fueron considerados estresores moderados. Existe una correlación significativa ($p < 0,05$) entre la satisfacción laboral y el estrés ambiental (6).

De igual manera, algunos artículos mencionaron que según el Informe Anual de Autoevaluación del Reglamento Sanitario Internacional de 2018 y el Índice de Seguridad Sanitaria Global de 2019, el Perú ocupaba el puesto 49 entre 195 países

antes del brote. Preparación inadecuada de opciones e indicadores de seguridad sanitaria, bioseguridad, ejercicios de planificación de respuesta, gestión de información multifuncional, mano de obra y sistemas de laboratorio. (7).

Además, en caso de pandemia, el gran número de visitas al ámbito médico significa no sólo el tratamiento físico, sino también psicológico de los problemas emocionales causados por el COVID-19, lo que también aumenta la presión. Ejemplos de trabajadores de la salud que experimentan estrés que afecta su salud física y mental (8).

En el caso del servicios de emergencia del Hospital Pichanaki, los trabajadores de la salud se caracterizan por brindar atención preventiva, rehabilitadora y curativa a los pacientes; sin embargo, debido al estrés que ejercen múltiples factores propios de la vida profesional, se evidencia la presencia de estrés laboral; se manifiesta en la reacción a las necesidades no satisfechas o la frustración de las situaciones positivas o negativas encontradas en el trabajo diario, constituyendo de mucha relevancia su estudio, ya que muchas veces se demuestra que el desempeño profesional de los trabajadores no se ajusta a las normas que deben orientar las relaciones interpersonales, apreciándose constantes situaciones de conflictos personales con expresiones de apatía y cansancio incide en última instancia en el enfoque de la calidad del usuario.

1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022?

1.2.2. Problema específico

P1. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su ambiente físico y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022?

P2. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su ambiente psicológico y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022?

P3. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su ambiente social y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022?

1.3. Formulación de objetivo general y específicos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

O1. Identificar la relación entre el estrés laboral en su ambiente físico y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022.

O2. Identificar la relación entre el estrés laboral en su ambiente psicológico y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022.

O3. Identificar la relación entre el estrés laboral en su ambiente social y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022.

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica

El estudio presenta el análisis de teorías como la del estrés de Richard S. Lazarus y el modelo teórico de Campbell sobre el desempeño laboral, además de conceptos e investigaciones, en el desarrollo teórico de las variables estrés laboral y desempeño del personal de salud, con lo cual dar

a conocer sobre la naturaleza de las variables para una mejor comprensión de la relación que se halle en los resultados, con el fin de poder cubrir algunas dudas al respecto en un contexto actual, aportando al conocimiento de los interesados en el tema y de los profesionales en especial de salud.

1.4.2. Práctica

El trabajo presenta un informe de cómo se está desarrollado las variables de estudio además de conocer como el estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud, en especial en el servicio de emergencia; con el fin de aportar en la prevención de riesgos a causa de un desgaste del personal, es conocido que el estrés perjudica el trabajo desempeñado, lo cual es peligros en un servicio de salud en especial en un servicio de emergencia donde se tiene que actuar de manera oportuna y segura.

1.4.3. Social

El personal de salud está sometido a diversos factores estresantes tanto de carácter organizacional como propios de la tarea que ha de realizar, estas características hacen que tenga una incidencia relativamente alta en los profesionales del sector salud, por ello es de vital importancia determinar los niveles de estrés para corregir y prevenir los efectos negativos con el fin de optimizar el desempeño profesional.

1.5. Limitaciones

La presente investigación fue realizada en las instalaciones del servicio de emergencias del Hospital de Pichanaki, lo limitante para su realización y ejecución es que el personal de salud que labora en dicha área, se encuentran dispersos por diferentes turnos de trabajo.

1.6. Formulación de hipótesis general y específicas

1.6.1. Hipótesis general

H0: No existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022.

Hi: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022.

1.6.2. Hipótesis específica

H0: No existe una relación significativa entre el estrés laboral en su ambiente físico y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022

H1: Existe una relación significativa entre el estrés laboral en su ambiente físico y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022

H0: Existe una relación significativa entre el estrés laboral en su ambiente psicológico y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022

H2: Existe una relación significativa entre el estrés laboral en su ambiente psicológico y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022

H0: Existe una relación significativa entre el estrés laboral en su ambiente social y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022

H3: Existe una relación significativa entre el estrés laboral en su ambiente social y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022

1.7. Variables

1.7.1. Variable independiente

Estrés laboral

Dimensiones:

- Ambiente físico
- Ambiente psicológico
- Ambiente social

1.7.2. Variable dependiente

Desempeño laboral

Dimensiones:

- Calidad del trabajo
- Responsabilidad
- Trabajo en equipo
- Compromiso Institucional

1.8. Definición teórica y operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Valor final	Escala de medición
Estrés laboral	Ambiente físico	Carga de Trabajo Tareas realizadas Gestión del tiempo laboral Personal insuficiente	Alto Medio Bajo	Ordinal
	Ambiente psicológico	Muerte y Sufrimiento Preparación Insuficiente Falta de Apoyo Incertidumbre en el puesto laboral		
	Ambiente social	Problemas con los médicos Problemas con otros miembros del equipo de enfermería		
Desempeño	Calidad del trabajo	Capacidad minuciosa Iniciativa laboral	Eficiente Regular Deficiente	Ordinal
	Responsabilidad	Metodología coherente		

		Actuación con eficiencia y autonomía Capacidad de solución de problemas		
	Trabajo en equipo	Capacidad de integración Liderazgo en labores en conjunto		
	Compromiso Institucional	Nivel de compromiso Asumir Responsabilidades		

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Ramírez (2021) en Ecuador realizó un estudio titulado “Estrés laboral y cuidado humanizado en personal de Enfermería de un Hospital de Guayaquil en Tiempos COVID-19, 2020”. El objetivo es establecer un vínculo entre el estrés laboral del personal de enfermería y los cuidados humanistas. Estudio no experimental de diseño correlacional transversal con 129 enfermeras. Los resultados mostraron que no hubo una relación estadísticamente significativa entre el cuidado humanizado y el estrés, y el 26,2% de los cuidadores no experimentó estrés severo. La conclusión es que no existe correlación estadística entre las variables estudiadas, pero prevalecen niveles moderados de atención humana y estrés severo (9).

Onofre (2019) en Ecuador realizó un estudio titulado “Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019”, El objetivo es determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral. Se trata de un estudio correlacional, transversal y no experimental. Los resultados muestran que no existe una relación directa entre el estrés laboral y el desempeño laboral entre los empleados del HE-1 Talent Bureau. Finalmente, este estudio está respaldado por un estudio piloto realizado en FF Special hospital. AA no. 1 analizó la incidencia del shock entre ex empleados y ex empleados que dejaron la agencia entre 2015 y 2016 y concluyó que las experiencias estresantes son un requisito previo para la renuncia y la salida. El bajo compromiso del personal médico con la organización se manifiesta en el comportamiento actual o futuro de búsqueda de empleo (10).

Yáguar (2019) en Ecuador realizó un estudio titulado “Estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil”. Este es

un estudio cuantitativo que tiene como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional en trabajadores de la salud del Centro de Salud Mapasinghe Oeste Nivel 1 de la ciudad de Guayaquil. La muestra estuvo compuesta por una muestra probabilística de 116 trabajadores de la salud. Se encontró que la mayoría de los trabajadores de la salud (46,6%) tenía un nivel bajo de estrés laboral y el 69,0% tenía un nivel normal de desempeño profesional, indicando una relación estadística entre estas variables. Se concluyó que el estrés laboral de los trabajadores de la salud tiene una correlación estadísticamente significativa con sus resultados de atención médica (11).

2.1.2. Nacionales

Borja (2022) en su estudio titulado “Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto COVID-19, servicio de emergencia, hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz – 2022”. El objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de enfermería en el contexto de COVID-19. Los estudios cuantitativos utilizaron métodos cuantitativos de correlación, de corte transversal no experimental. La muestra se tomó de 36 enfermeras que laboran en servicios de emergencia. Como resultado, el 63,9% de las enfermeras eran mujeres entre 25 y 55 años, y el 15% de ellas eran nombradas. Sus niveles de estrés fueron 75% bajos, 19% medios y 5,6% altos. En términos de desempeño profesional, el 69% reportó altos niveles de desempeño profesional y el 27,8% reportó baja presión laboral (relacionada con la permanencia). La conclusión es que no existe correlación significativa entre las variables de estudio (12).

Tasayco (2021) en su estudio titulado “Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del Área Emergencia de un Hospital de Cañete, 2020”. El objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de las enfermeras en el área de urgencias del Hospital Canjeta en el año 2020. El estudio utilizó métodos cuantitativos a un nivel descriptivo apropiado y un diseño transversal no experimental con una muestra de 24

enfermeras que laboran en un hospital de Cañete. Como resultado, los empleados experimentan un agotamiento emocional moderado, lo que se refleja en su desempeño profesional, mientras que según los resultados, experimentan un agotamiento emocional alto. Se concluyó que entre las dimensiones del agotamiento emocional entre los 24 enfermeros entrevistados, 24 (100%) se encontraron en un nivel moderado. Para la dimensión despersonalización encontramos que 21 (87,50%) se obtuvo en un nivel bajo, 3 (12,50%) en un nivel medio y 1 (4,17%) se obtuvo en un nivel bajo debido a la falta de realización personal. dimensión. un nivel . nivel, de los cuales 23 (95,83%) se encuentran en nivel alto (13).

De la cruz (2018) realizó un estudio titulado “Estrés laboral y desempeño profesional Servicio De Emergencia Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz 2016” con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los profesionales de la salud en los servicios de emergencia, 2016. Estudios cuantitativos, observacionales, prospectivos, transversales y de análisis de asociación. La muestra estuvo compuesta por una muestra probabilística de 92 trabajadores de la salud. Como resultado, la mayoría de los trabajadores de la salud presentó estrés laboral elevado (47,9%) y desempeño profesional normal (42,4%), lo que indica una relación estadística entre estas variables. Se concluyó que existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés laboral de los trabajadores de la salud y su desempeño profesional en el servicio de urgencias. (14).

2.1.3. Locales

Barreto (2021) en su estudio titulado “Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento en el contexto de la pandemia en profesionales de enfermería en el servicio de emergencia hospital de apoyo Pichanaki, Chanchamayo Junín - 2021”, Se trata de un estudio prospectivo, descriptivo, correlacional, transversal, de 25 enfermeros para determinar la relación entre los niveles de estrés y las estrategias de afrontamiento de los enfermeros de urgencias en

un contexto de pandemia. El resultado es que en la dimensión carga de trabajo, la presión promedio es 44,0%, la dimensión ambiente psicológico promedio es 64,0% y la dimensión ambiente social promedio es 48,0%. De las estrategias de afrontamiento, el 56,0% se centra en los problemas, el 52,0% en los sentimientos y el 44,0% en la evitación. El 36,0% enfrentó un nivel moderado de estrés, principalmente por problemas cotidianos. El 40,0% de las personas se encontraba en un nivel moderado de estrés y utilizaba con frecuencia estilos de afrontamiento centrados en las emociones; El 36,0% tenía un nivel moderado de estrés y utilizaba con frecuencia un estilo de afrontamiento evitativo. Por lo tanto, los niveles de estrés están relacionados con las estrategias de afrontamiento, lo que sugiere que existe una relación significativa entre las variables de estudio (15).

Machacuay (2020) en su estudio titulado “Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020”. El objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de emergencia. Este estudio fue un diseño no experimental, correlacional, transversal y el método de investigación fue hipotético-deductivo. La muestra estuvo conformada por 30 personal de enfermería del Servicio de Emergencias del Hospital de la Merced. Los resultados mostraron que la presión laboral tiene una relación significativa con el desempeño del personal de cuidados intensivos del Hospital; La conclusión es que cuanto mayor es la presión, menor es el nivel de rendimiento y viceversa (16).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés laboral

El estrés relacionado con el trabajo es el resultado de la interacción de varios factores de riesgo, incluidos factores físicos ambientales, disfunciones biológicas, contenido y organización del trabajo, así como diversos factores psicosociales, incluido el trabajo y el trabajo adicional, que determinan la aparición de estrés laboral (17).

El estrés es la respuesta del cuerpo a las demandas ambientales y es un desequilibrio físico y mental causado por la insuficiencia de recursos internos y capacidades del individuo. Por otro lado, el estrés laboral depende de la estructura y diseño de la organización, así como de las relaciones que existen entre los miembros de la organización (18).

Según la Asociación Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (19), el estrés se define como un proceso que sigue un conjunto de demandas ambientales (por ejemplo, el trabajo) y cuando estas demandas superan los recursos de los que dispone el sujeto, el organismo se ve afectado. sometido a una serie. de actividades fisiológicas, en Es adaptativo en algunas situaciones, pero cuando el sujeto es superado por la situación y el cuerpo cambia, la primera capa de influencia son las emociones, el estado emocional y físico de una persona. El estrés laboral es también un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales de los empleados ante algunos aspectos complejos, como el estado de salud del paciente, el entorno u organización de trabajo y las condiciones agudas de salud (20).

Para la Organización Internacional del Trabajo (21), el estrés laboral es una reacción física y psicológica resultante de un desequilibrio entre las demandas percibidas por el sujeto y la capacidad de afrontar situaciones estresantes. Asimismo, se cree que el estrés es un mecanismo de defensa que activa el cuerpo del trabajador ante situaciones que amenazan la integridad de la existencia del trabajador y se presenta de dos formas: huida o reacción. Modelo de vendedor

Hans Selye nació en Viena en 1907. En 1926, en su segundo año de la facultad de medicina, comenzó a desarrollar su famosa teoría sobre los efectos del estrés en la capacidad de las personas para afrontar o adaptarse a los efectos de una lesión o enfermedad. Descubrió que los pacientes con diferentes enfermedades comparten muchos síntomas similares, lo que podría atribuirse a los esfuerzos del cuerpo para afrontar el estrés causado

por las enfermedades. A este conjunto de síntomas lo llamó síndrome de estrés o síndrome de adaptación general (GAS) (22).

El síndrome de adaptación general de Selye se basa en la respuesta del organismo ante situaciones ambientales estresantes distribuidas en tres fases o etapas (22):

1. Fase de alarma. Ante una situación potencialmente estresante, el cuerpo desencadenará una serie de cambios fisiológicos y psicológicos (ansiedad, inquietud, etc.), volviéndolo vulnerable a situaciones estresantes. La aparición de estos síntomas está influenciada por los parámetros físicos del estímulo ambiental (intensidad del ruido), factores humanos, el grado de amenaza percibida y otros factores, como el grado de control del estímulo o la presencia de otros factores ambientales. afectar la situación (22).

2. Fase de resistencia. Incluye etapas de adaptación a situaciones estresantes. Desarrolla un conjunto de procesos fisiológicos, cognitivos, emocionales y conductuales diseñados para "afrontar" situaciones estresantes de la forma menos perjudicial para una persona. Si finalmente se produce la adaptación, no será sin costos, en forma de reducción de la resistencia total del organismo, reducción del rendimiento humano, reducción de la tolerancia a la frustración o discapacidad fisiológica y física más o menos permanente (22).

3. Fase de agotamiento. Si falla la fase de resistencia, es decir, los mecanismos de adaptación ambiental son ineficaces, se produce la fase de agotamiento, en la que el deterioro físico, psicológico o psicosocial es muchas veces crónico o irreversible (22).

Dimensiones del estrés laboral

Entorno físico: Cuando el estrés es persistente, constante y repetitivo, el cuerpo se fatiga y es propenso a sufrir dolencias y dolencias. Los síntomas del estrés crónico no se pueden definir con precisión, pero pueden ser: Irritación, ira, temblores, pérdida de memoria, ansiedad, insomnio, irritación de la piel, dolores de cabeza y de espalda, problemas gastrointestinales, pérdida de peso, discapacidad. Apetito, falta de seguridad. Sin embargo,

estos signos pueden ser invisibles y el estrés puede convertirse en enfermedad (23). También se mencionan las condiciones físicas externas que alteran el normal desarrollo laboral del personal de salud, porque distorsionan la concentración y tranquilidad necesarias para el óptimo desempeño laboral, por ejemplo: ruido (equipos, personal), ambiente de trabajo, mala iluminación del lugar de trabajo, orden y esterilidad, espacio insuficiente e insuficiente para el trabajo, demasiada gente fuera del lugar de trabajo, etc. (24).

Ambiente psicológico: En este nivel, el estrés se asocia a diversos rasgos de la personalidad, que, cuando se presentan en la fase de estrés, pueden provocar trastornos psicológicos, manifestados como sentimientos desagradables que impiden el logro de las metas propuestas, miedo a cometer errores, inseguridad, sentimientos de inferioridad, etc. (25).

De manera similar, los factores psicosociales del trabajo pueden ser condiciones laborales positivas (factores de protección), es decir, contribuyen al desarrollo de habilidades laborales y profesionales y crean un alto grado de satisfacción y motivación laboral de los empleados. Los factores psicosociales también pueden ser negativos (factores de riesgo) y ser fuentes de mucho estrés; Los efectos de estos factores no se traducen directa e inmediatamente en efectos adversos para la salud, pero estos altos niveles de estrés desempeñan un papel crucial en el efecto máquina emocional. Aunque se cree que los factores de riesgo psicosocial tienen mecanismos que influyen directamente en la salud, ningún estudio ha dilucidado mecanismos alternativos de estrés y, por lo tanto, los factores de riesgo psicosocial pueden considerarse indirectamente como una fuente de estrés ocupacional (26).

Ambiente social: Dependen del entorno en el que la institución desarrolla sus actividades profesionales y son específicos de la institución. Estos factores incluyen nuestras responsabilidades en el trabajo; frecuentes interrupciones en la ejecución de tareas; críticas constantes de otros como médicos, supervisores, familiares de los pacientes y los propios pacientes;

falta de comunicación con colegas sobre temas de servicio y de intercambio de experiencias y percepciones positivas o negativas; falta de personal médico en situaciones de emergencia, como paro cardíaco o complicaciones del estado clínico del paciente; falta de consentimiento para el tratamiento del paciente o información insuficiente e inadecuada sobre el estado del paciente; rotación constante entre diferentes servicios; división de funciones poco clara; No hay suficiente tiempo para brindar apoyo emocional a los pacientes, no hay suficiente personal para brindar servicios, hay exceso de trabajo y mal pago (27).

Teoría del estrés de Richard S. Lazarus

Richard S. Lazarus fue un importante psicólogo, profesor e investigador estadounidense que estudió el estrés y su relación con la cognición. Se desarrolló un modelo de negociación de estrés. Richard S. Teoría del estrés Lazarus (1966), también desarrollado por Cohen (1977) y Folkman (1984), se centra en los procesos cognitivos que ocurren en situaciones estresantes. Esta teoría postula que nuestra respuesta a situaciones estresantes es en realidad un proceso que depende de variables ambientales y de otro tipo (28).

La teoría forma parte del llamado modelo de estrés transaccional porque tiene en cuenta cómo las personas interactúan con determinados entornos y situaciones y considera los efectos sobre sus juicios y percepciones. Lazarus cree que las transacciones entre las personas y su entorno pueden causar estrés en una situación, dependiendo del impacto de los factores estresantes ambientales. Este efecto nuevamente está influenciado por dos variables: en primer lugar, la valoración que la persona hace del estresor y, en segundo lugar, los recursos personales, sociales o culturales disponibles para la persona en relación con el estresor (28).

2.2.2. Desempeño del personal

Es una evaluación del trabajo realizado por un empleado en relación con los requisitos esperados de la empresa u organización y los diversos comportamientos humanos que se han desarrollado durante un período de

tiempo que contribuirán a la eficacia de la organización (29). Este es el comportamiento apropiado de los empleados. Ya sea profesional o técnico, implica gestionar las relaciones con los compañeros, lo cual es fundamental para su integridad psicológica y forma parte del desarrollo del entorno laboral (30).

Asimismo, el desempeño laboral es el desarrollo general de las habilidades, valores, atributos y conocimientos de un empleado para ayudar a alcanzar las metas deseadas por la organización (30). Asimismo, el desempeño laboral son las acciones que realiza un puesto en función de sus conocimientos, habilidades y actitudes (32). La evaluación sigue ciertas reglas y disciplinas, teniendo en cuenta factores como la productividad, el logro de objetivos y el tiempo. (33)

Asimismo, según los autores Varela y Salgado (34), el desempeño laboral está relacionado con el comportamiento que deben seguir los empleados, por qué se necesitan sus servicios. Además, más específicamente, la actividad descrita anteriormente es una actividad voluntaria que contribuye al logro de objetivos personales y organizacionales (35). Asimismo, el desempeño laboral es el comportamiento o comportamiento real de los empleados en los asuntos profesionales, técnicos y en las relaciones interpersonales que se establecen con el cuidado de la salud/enfermedades de la población, lo que a su vez incide significativamente en los factores ambientales. En consecuencia, existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los factores que determinan la calidad general de la atención de salud (36).

Este concepto, que combina la calidad del desempeño con la calidad de los servicios, lleva a considerar la evaluación de la actividad profesional como un proceso continuo de evaluación de la calidad de la enfermería, que rompe el marco puramente académico y se relaciona con la responsabilidad institucional y el compromiso social con satisfacer las necesidades de las personas; continuamente Un proceso de problematización activo y

participativo orienta el desarrollo de las actividades en un proceso continuo de capacitación y mejora de la salud (36).

Para determinar la calidad del desempeño laboral se deben tener en cuenta las circunstancias laborales y personales, las cuales se deben profundizar analizando los resultados de la evaluación para determinar qué temas identificados requieren decisiones y/o competencias de gestión. Por lo tanto, la competencia es esencial para un buen desempeño laboral, teniendo en cuenta las condiciones personales y laborales existentes (36).

Dimensiones del desempeño laboral

Calidad del trabajo: Se define como las habilidades relacionadas con las habilidades cognitivas, emocionales y psicomotoras que capacitan a los profesionales de servicios humanos para realizar las actividades diarias (37).

Responsabilidad: El conjunto de recursos y habilidades que debe poseer una persona para realizar una tarea. En este sentido, el concepto está relacionado con el buen desempeño, que es el proceso de integrar nuevas herramientas para cambiar el mundo. Por otro lado, el empleado también tiene sus propias responsabilidades, no es un participante pasivo en la protección de su vida y entorno laboral, ni tampoco es un participante pasivo en la protección de sus compañeros. Esencialmente existen tres responsabilidades básicas en materia de prevención de riesgos: Responsabilidad por el autocuidado, los empleados deben tener una actitud positiva de prevención de riesgos. Si bien la seguridad y salud en el trabajo es un derecho de los empleados, también es una responsabilidad y los empleados deben implementar las medidas de prevención de riesgos adoptadas por la empresa (38).

Trabajo en equipo: En el contexto de las funciones administrativas, se refiere a la calidad del trabajo, el estilo solidario y el conocimiento de los empleados. Las experiencias afirmativas son formativas y se pueden lograr en equipo a lo largo de la vida activa. También se ha demostrado que el

trabajo en equipo es una habilidad blanda que está adquiriendo cada vez más importancia en el crecimiento de una organización y aporta muchos beneficios a la organización y a sus empleados. Estos son algunos de los beneficios del trabajo en equipo (39).

Mayor motivación: El trabajo en equipo obliga a todos los miembros del equipo a lograr un objetivo común y trabajar en la misma dirección. Significa compromiso y comunicación a lo largo del camino. De esa forma, si un miembro del equipo pierde de vista en algún momento, podrá recuperar rápidamente su motivación y entusiasmo para seguir trabajando en el proyecto (40).

Compromiso Institucional: Es el sentir capacidad o compromiso dentro de las cualidades profesionales en el ámbito laboral, el sentimiento reflejado del individuo, que se enfatiza en toda profesión a través del desempeño del trabajo y las necesidades identificadas con diversos testimonios humanos cada día, no la carencia de servicio (41).

Modelo teórico de Campbell sobre el desempeño laboral

Menciona 8 aspectos del desempeño laboral, en primer lugar el área específica de la tarea, en segundo lugar la capacidad del empleado para realizar las tareas que se le asignan y otro son las habilidades relacionadas con los aspectos no específicos de la tarea. no es parte de ello. Por otro lado, el trabajo son las habilidades de comunicación oral y escrita que los empleados deben desarrollar para desenvolverse en cualquier entorno o para escribir o hablar ante cualquier audiencia. También se considera el mantenimiento de la disciplina, donde se desarrolla la gestión de conflictos, se controlan las conductas negativas, pero también el trabajo en equipo, el apoyo, la cooperación entre compañeros y otras conductas por las que se mide el desempeño (42).

2.3. Bases conceptuales

3.3.1 Estrés Laboral: Conjunto de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales a algún aspecto adverso o dañino del contenido, el entorno o la organización del trabajo.

3.3.2 Desempeño Laboral: Es la eficacia de los trabajadores en la organización, es necesaria para la organización, y el individuo tiene compromiso y satisfacción laboral cuando trabaja, en este sentido, el desempeño de las personas dependerá de su comportamiento y los resultados obtenidos.

2.4. Bases epistemológicas o bases filosóficas o bases antropológicas

El primer ancestro de la palabra "estrés" puede vincularse al concepto de "homeostasis", del cual se deriva y define el concepto de "estrés". En la época clásica, Heráclito sería el primero en señalar que los estados estáticos o inmutables no se corresponden con los estados típicos de los organismos vivos, sino que tienen la capacidad de cambiar su estado (Lazarus y Folkman, 1986). Empédocles argumentará además que los problemas de los seres vivos se basan en la oposición y alianzas (dynamis) de elementos y cualidades, y que la armonía entre ellos es necesaria para la supervivencia. De esta manera, el estrés fue considerado originalmente como un estado dinámico de tensión y un estado relacionado con la salud del organismo (43).

Hipócrates definió precisamente la salud como un estado de equilibrio entre los elementos y las cualidades de la vida: "El estado más saludable del hombre es aquel en el que todos los elementos están preparados y mantenidos en equilibrio, sin que ninguno de ellos viole su principio". (1983, pág. 160). Así, para Hipócrates, la enfermedad era vista como una alteración de ese estado de armonía o equilibrio, donde un elemento se vuelve excesivamente dominante sobre otro. Durante el Renacimiento, Thomas Sydenham (1624-1689) amplió la visión hipocrática de la enfermedad, proponiendo que el organismo pierde su armonía debido a fuerzas ambientales disruptivas y que ciertas respuestas adaptativas individuales también pueden conducir a cambios patológicos (43).

Actualmente, el uso del término "estrés" se atribuye a Hans Selye desde 1907 hasta 1982, a quien se le considera el "padre del estrés" porque fue el primero en estudiar seriamente el estrés, introducir el término y analizar uno de las cosas que enfatizan el estrés bajo la influencia de las personas. Además de la introducción del concepto de "estrés" en el ámbito de la salud, lo mismo se aplica al estrés creado en el cuerpo. En 1936, Selley publicó los resultados preliminares de su primer trabajo sobre el estrés en un artículo titulado "Síndromes producidos por múltiples factores perjudiciales". En este artículo, Selley describe su nuevo paradigma y explica que, independientemente del estímulo, los organismos de naturaleza nociva todavía responden de manera estereotipada. Esta respuesta estereotipada reflejaba los esfuerzos del cuerpo por adaptarse a las nuevas situaciones a las que estaba expuesto, lo que Selly denominó más tarde Síndrome General de Adaptación (GAS). Más adelante en su libro *The Stress of Life*, Selly definió el estrés como "una respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda y etiquetó los factores estresantes como aquellos que causan estrés". En este punto es importante aclarar que Selley, a diferencia de Cannon, utilizó el término "estrés" para referirse a la respuesta del organismo, no al estímulo que provocó la respuesta. No hay duda de que el trabajo de Selly abrió y creó un nuevo campo de investigación médica en ese momento (43).

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Ámbito

El presente estudio se llevó a cabo en el Hospital de Pichanaki nivel 2-I en el servicio de emergencia, ubicado en el Departamento de Junín, Provincia de Chanchamayo y Distrito de Pichanaki a 75 Km de distancia noreste de la ciudad de la Merced, con dirección en la Av. 1 de mayo Nro. 1510.

El período de estudio estuvo comprendido entre los meses de marzo a diciembre del año 2022, establecido por las investigadoras, fue susceptible a alguna modificación, de acuerdo a la fecha de aprobación del proyecto en mención.

3.2. Población muestral

La población estuvo constituida por la totalidad del personal de salud que laboran en el área de emergencias del Hospital de Pichanaki. Haciendo un total de 35 personas que trabajan en el servicio de Emergencia del Hospital de Pichanaki.

Criterios de Inclusión y Exclusión:

Criterios de inclusión.

- Todos los profesionales que laboran en el área de emergencias.
- Personal de salud contratados y nombrados.
- Personal de salud asistenciales
- Los que aceptan y firman el consentimiento informado.

• Criterios de exclusión.

Se excluyeron del estudio al personal de salud que:

- Que no laboran durante el tiempo establecido del estudio.
- Que no acepten firmar el consentimiento informado.

Unidad de análisis

Personal de salud que laboran en el área de emergencia del Hospital de Pichanaki

3.3. Muestra

4.3.1 Muestra

Se trata de una pequeña porción representativa de la población total que puede producir los mismos resultados que un censo completo. Esto significa que los resultados alcanzados se reflejarán en toda la población (43). En este caso por ser una población pequeña se consideró a todos como muestra de estudio siendo un total de 35 personas que trabajan en el servicio de Emergencia del Hospital de Pichanaki.

4.3.2 Muestreo

Es el muestreo es censal, es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra (44).

3.4. Nivel y tipo de estudio

3.4.1. Nivel de investigación

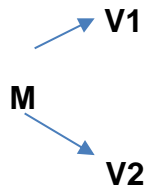
El presente trabajo es de nivel descriptivo correlacional donde se busca identificar a las variables en sus características principales para poder establecer el grado de relación entre las variables (45).

3.4.2. Tipo de investigación

Es una investigación de estudio tipo básica, ya que tiene el fin de aportar en el conocimiento de la problemática de estudio (45).

3.5. Diseño de investigación

El estudio es de diseño no experimental y correlacional porque se realizó sin manipular las variables, describiéndolas como eran en la realidad, además de conocer las relaciones entre variables (46). De igual manera el trabajo se desarrolla bajo un corte transversal porque se realiza en un lugar determinado y en un tiempo específico (46)



Dónde:

M = Muestra.

V1 = Estrés laboral

V2 = Desempeño

r = relación entre las variables

3.6. Métodos, técnicas e instrumentos

3.6.1. Métodos

Hipotético-Deductivo, el cual se basa en una observación general del fenómeno de estudio para encontrar una realidad específica a través de la comprobación de las hipótesis (47).

Asimismo, el enfoque es cuantitativo el cual se desarrolló a través de la medición ordinal y el uso de las estadísticas para encontrar el patrón de comportamiento de los fenómenos investigados (48).

3.6.2. Técnica

Como técnica de recopilación de datos, se utilizó la encuesta, que es una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida (49).

3.6.3. Instrumentos

El estudio contó con dos instrumentos:

Primera Variable: estrés laboral

En este caso se utilizó la **técnica de la encuesta** y como **instrumento** un cuestionario de 16 ítems considerando una escala de Likert y el desarrollo de

3 dimensiones ambiente físico, psicológico y social una adaptación de la Escala “Nursing Stress Scale” y validado por Alvarez Rojas, Eunice en el año de 2021.

Segunda variable: Desempeño laboral

Se utilizó la **técnica de la encuesta** y como instrumento un cuestionario de 31 ítems distribuidos en 4 dimensiones; calidad del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional, con una escala de Likert.

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento

Validación: El cuestionario del estrés laboral fue validado por Alvarez Rojas, Eunice en el año de 2021 por tres jueces (Mg. Donet Orrego Luis Manuel, Mg. Pachas Barrionuevo Flor de María, Mg. Gehu H. Moran Bobadilla)

En el caso del instrumento del desempeño laboral fue validado por Rojas Rosales, Olga Cecilia en el año de 2019 por tres jueces (Magister Orrillo Huamán Ricardo Aplicable, Magister Flores Toledo Luz Aurora, Magister Córdova Sotomayor Daniel)

Confiabilidad: El cuestionario del estrés laboral NSS fue validado con el alfa de Cronbach, habiéndose obtenido el valor de 0. 877 con una prueba piloto con 10 personas.

Por otro lado, el análisis de la confiabilidad del desempeño laboral se llevó a cabo mediante alfa de Cronbach, habiéndose obtenido el valor de 0. 868 con una prueba piloto con 20 personas.

3.8. Procedimiento

Se procedió inicialmente con la solicitud de la autorización a la autoridad pertinente que dirige la institución a investigar, donde se aplicó los cuestionarios, una vez obtenida la autorización, luego se procedió con la explicación de los objetivos de estudio a la muestra participante.

La aplicación de los instrumentos se hizo de forma presencial en grupos pequeños de 5 a 6 participantes de la unidad de servicios generales, en

donde se les brindó información de cómo resolver los cuestionarios además de invitarlos a firmar el consentimiento informado para poder proceder con mayor seguridad de que sus identidades fueron protegidas y solo se usó la información que se brinde para el estudio expresada en los resultados de manera general. Asimismo, la aplicación de los instrumentos fue en 25 minutos de duración aproximadamente por cada integrante de la muestra, considerando solo días hábiles y en el área que nos especifiquen para una mayor comodidad. Con lo cual podremos obtener información sobre el desarrollo de las variables de estudio y poder cruzar la información para obtener nuestros objetivos de estudio. Cabe decir que en la aplicación de los instrumentos se respetaron las normas de bioseguridad para evitar algún contagio de Covid-19 utilizando los implementos necesarios. Asimismo, luego de la aplicación de los instrumentos, se procedió con un análisis estadístico explicados a continuación.

3.9. Tabulación y análisis de datos

3.9.1. Plan de tabulación

El proceso del análisis de datos es una serie de actividades que se desarrollan para brindar a través de las estadísticas resultados coherentes y consecuentes a los objetivos de estudio (49). Por ello en esta investigación después de la recolección de la data se procedió con la elaboración de la base de datos estructurada mediante el programa Excel, con la codificación de las respuestas de la muestra de estudio, siendo esta base de datos por variables y dimensiones, la cual recibió los siguientes análisis (48).

3.9.2. Análisis de datos

Descriptivo: Es el análisis que detalla los niveles por los cuales se presentaran las variables y dimensiones de estudio esto mediante el programa SPSS 25.0 que arrojó los resultados en tablas y figuras de barras, para poder facilitar su interpretación (44).

Inferencial: En este proceso mediante el programa SPSS 25.0 analizado la base de datos, se utilizó la prueba correlacional de Rho de Spearman considerando la condición del $p=0.05$ para poder ser válida la prueba (44).

3.10. Consideraciones éticas

El principio de la justicia: Los participantes fueron tratados con cordialidad y respeto en un balance igualitario. Así también los datos que se obtengan fueron legítimos y solo utilizados para el estudio.

El principio de la autonomía: La participación en la investigación fue decisión de la muestra, lo cual fue validado a través de la firma del consentimiento informado.

El principio de la beneficencia: Los participantes tuvieron conocimiento de los objetivos del estudio la cual una vez concluida aportará en beneficio de mejora del servicio.

El principio de la no maleficencia: La investigación no afectó a los participantes mediante alguna acción negligente poniendo en riesgo su integridad ya que se realizó con fines académico. Se mantuvo en anónimo y confidencia toda la información recibida.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

Tabla 1.

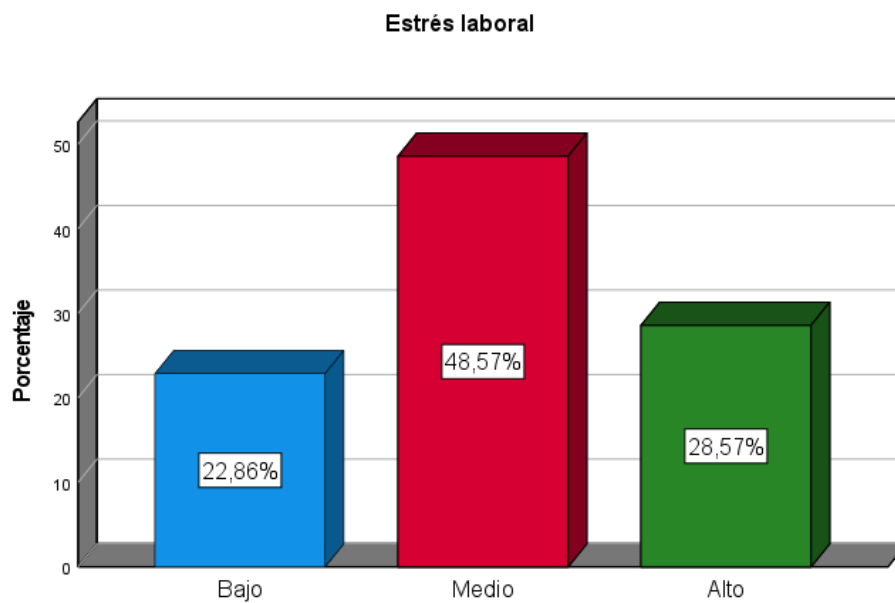
Distribución de datos según la variable estrés laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	22,9
Medio	17	48,6
Alto	10	28,6
Total	35	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 1.

Distribución de datos según la variable estrés laboral.



En la tabla 1, podemos observar que el 22.86% presentan un estrés laboral en un nivel bajo, el 48.57% en un nivel medio y el 28.57% en un nivel alto.

Tabla 2.

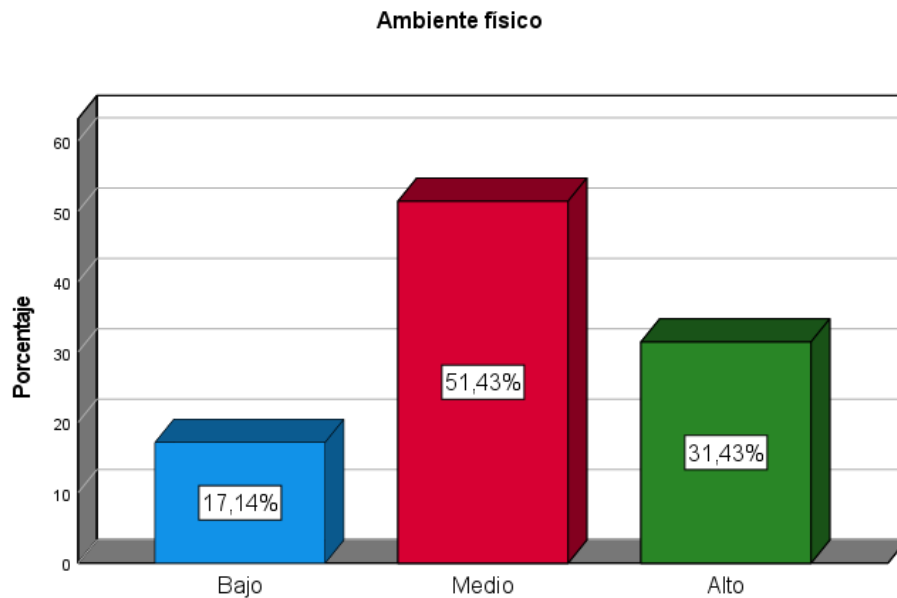
Estrés laboral según dimensión ambiente físico.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	17,1
Medio	18	51,4
Alto	11	31,4
Total	35	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 2.

Estrés laboral según dimensión ambiente físico.



En la tabla 2, podemos observar que el 17.14% presentan un estrés laboral en su ambiente físico en un nivel bajo, el 51.43% en un nivel medio y el 31.43% en un nivel alto.

Tabla 3.

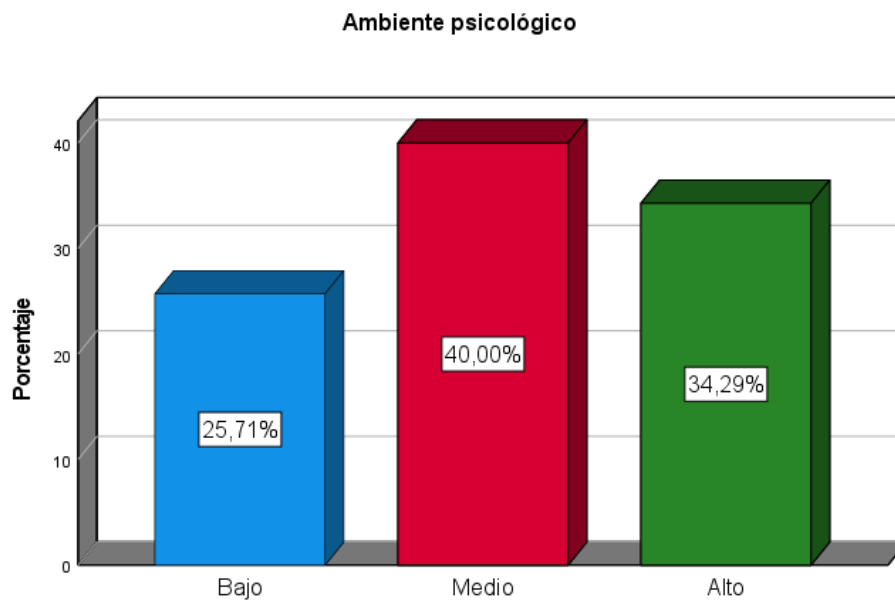
Estrés laboral según dimensión ambiente psicológico.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	25,7
Medio	14	40,0
Alto	12	34,3
Total	35	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 3.

Estrés laboral según dimensión ambiente psicológico.



En la tabla 3, podemos observar que el 25.71% presentan un estrés laboral en su ambiente psicológico en un nivel bajo, el 40.00% en un nivel medio y el 34.29% en un nivel alto.

Tabla 4.

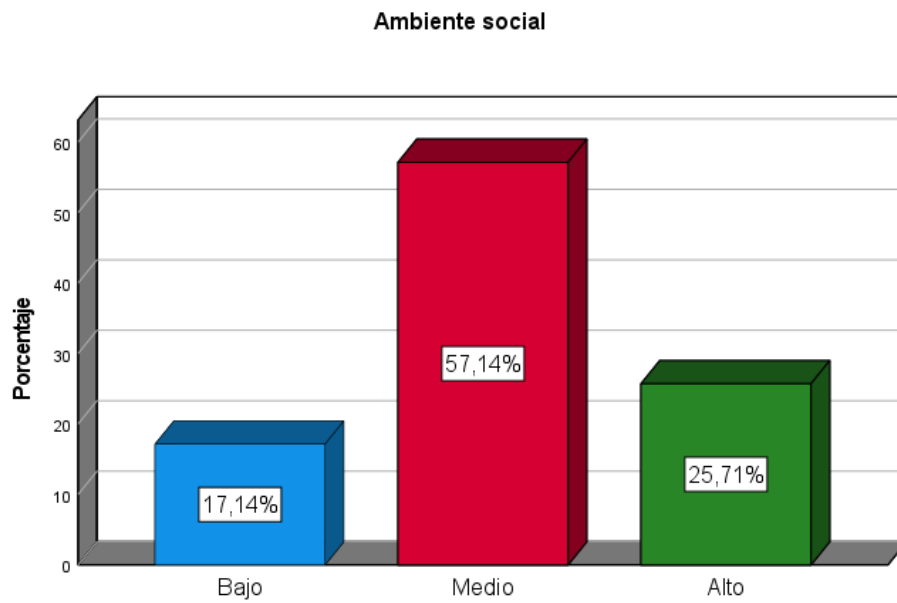
Estrés laboral según dimensión ambiente social.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	17,1
Medio	20	57,1
Alto	9	25,7
Total	35	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 4.

Estrés laboral según dimensión ambiente social.



En la tabla 4, podemos observar que el 17.14% presentan un estrés laboral en su ambiente social en un nivel bajo, el 57.14% en un nivel medio y el 25.71% en un nivel alto.

Tabla 5.

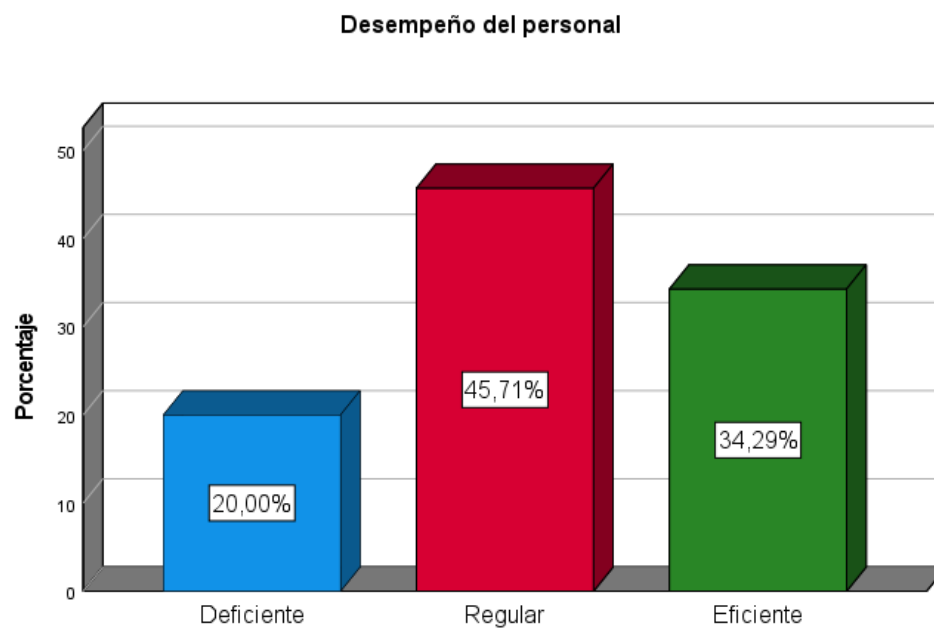
Distribución de datos según la variable desempeño del personal.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	7	20,0
Regular	16	45,7
Eficiente	12	34,3
Total	35	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 5.

Distribución de datos según la variable desempeño del personal.



En la tabla 5, podemos observar que el 20.00% presentan un desempeño en un nivel deficiente, el 45.71% en un nivel regular y el 34.29% en un nivel eficiente.

Tabla 6.

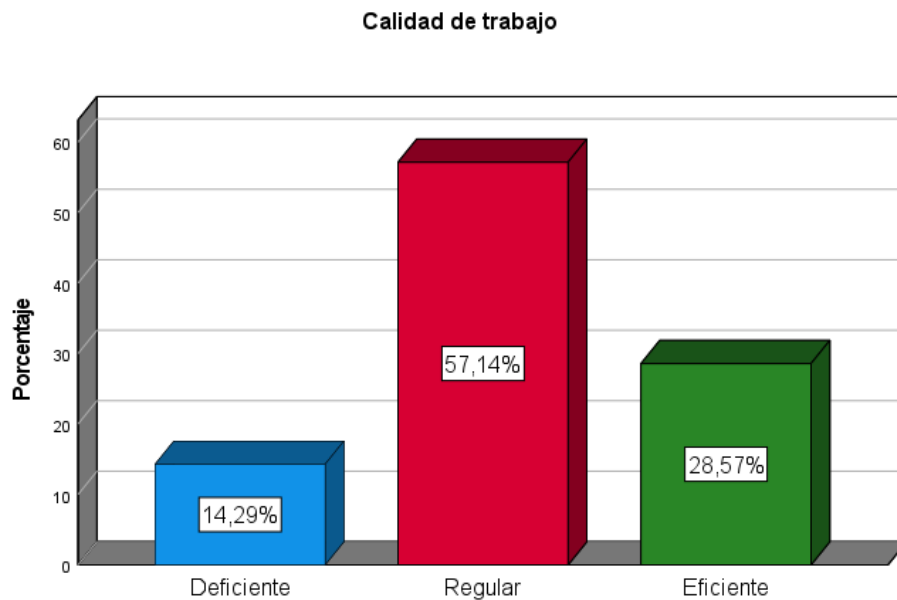
Desempeño del personal según dimensión calidad de trabajo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	14,3
Regular	20	57,1
Eficiente	10	28,6
Total	35	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 6.

Desempeño del personal según dimensión calidad de trabajo.



En la tabla 6, podemos observar que el 14.29% presentan una calidad de trabajo en un nivel deficiente, el 57.14% en un nivel regular y el 28.57% en un nivel eficiente.

Tabla 7.

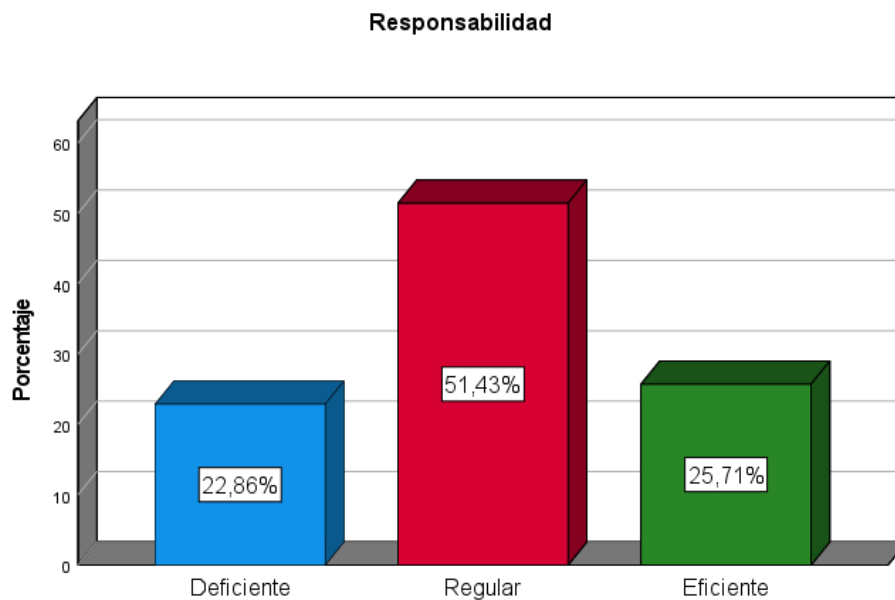
Desempeño del personal según dimensión responsabilidad.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	22,9
Regular	18	51,4
Eficiente	9	25,7
Total	35	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 7.

Desempeño del personal según dimensión responsabilidad.



En la tabla 7, podemos observar que el 22.86% presentan una responsabilidad en un nivel deficiente, el 51.43% en un nivel regular y el 25.71% en un nivel eficiente.

Tabla 8.

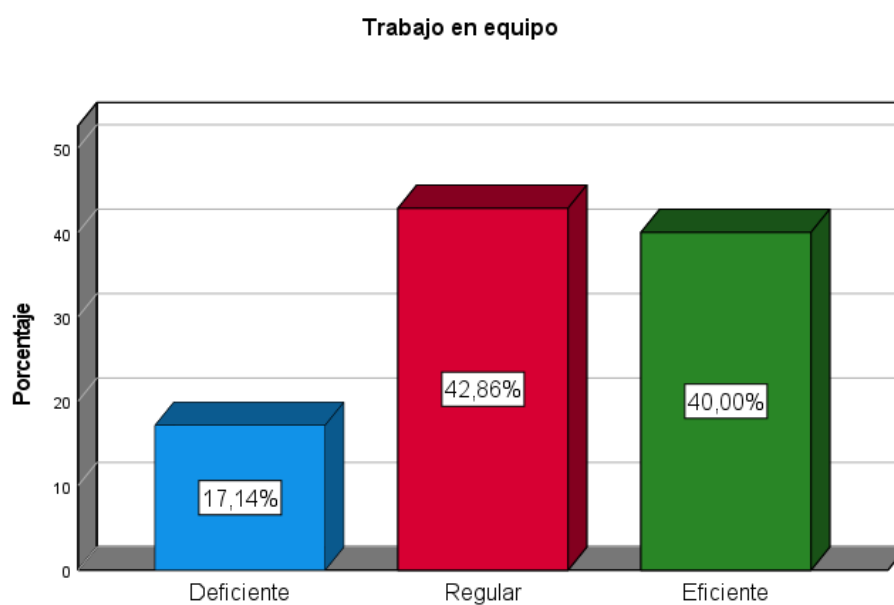
Desempeño del personal según dimensión trabajo en equipo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	17,1
Regular	15	42,9
Eficiente	14	40,0
Total	35	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 8.

Desempeño del personal según dimensión trabajo en equipo.



En la tabla 8, podemos observar que el 17.14% presentan un trabajo en equipo en un nivel deficiente, el 42.86% en un nivel regular y el 40.00% en un nivel eficiente.

Tabla 9.

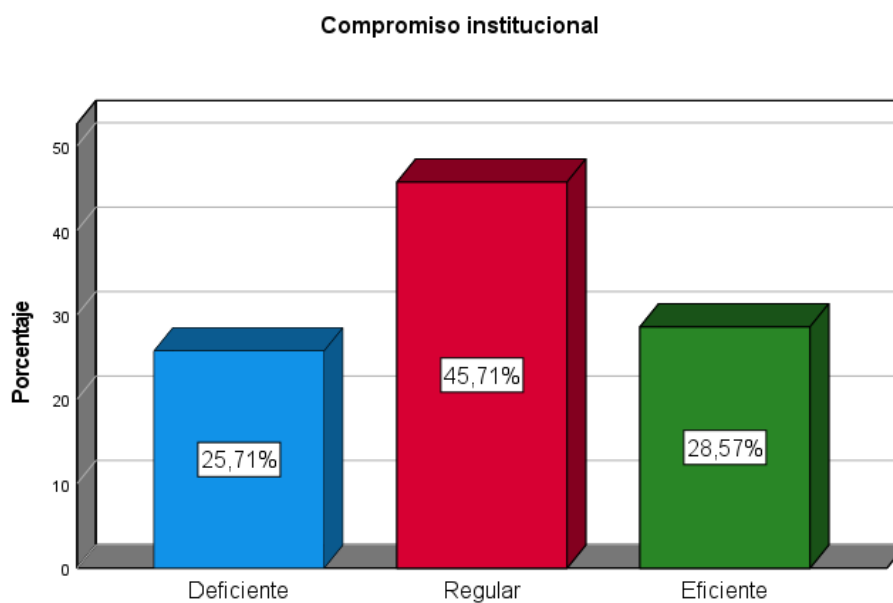
Desempeño del personal según dimensión compromiso institucional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	9	25,7
Regular	16	45,7
Eficiente	10	28,6
Total	35	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 9.

Desempeño del personal según dimensión compromiso institucional.



En la tabla 9, podemos observar que el 25.71% presentan un compromiso institucional en un nivel deficiente, el 45.71% en un nivel regular y el 28.57% en un nivel eficiente.

Tabla 10.

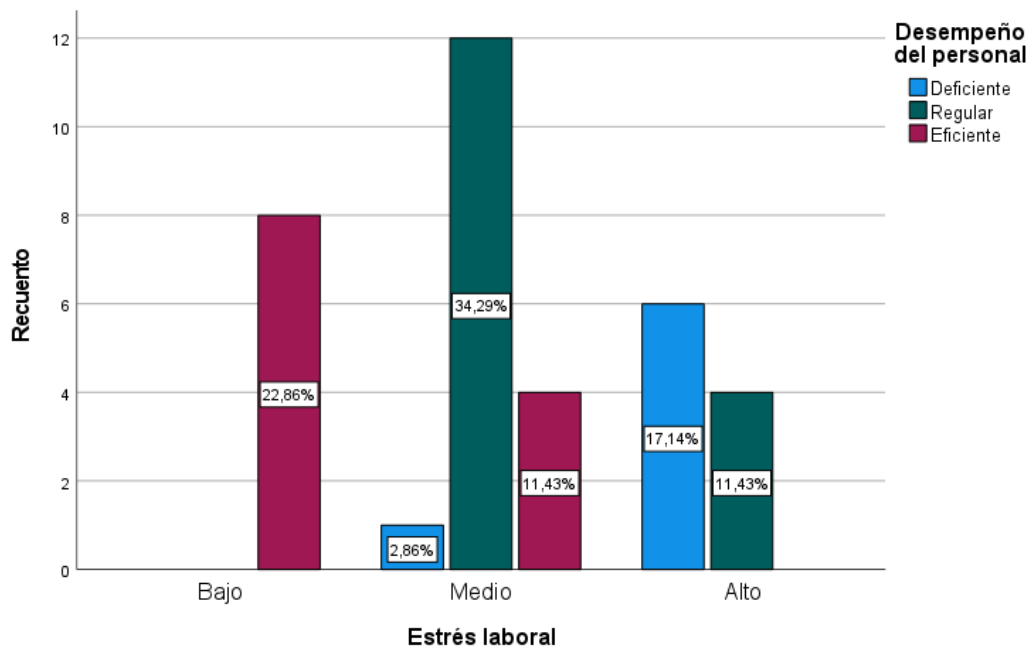
Estrés laboral según desempeño del personal.

		Desempeño del personal			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Estrés laboral	Bajo	Recuento	0	0	8	8
		% del total	0,0%	0,0%	22,9%	22,9%
	Medio	Recuento	1	12	4	17
		% del total	2,9%	34,3%	11,4%	48,6%
	Alto	Recuento	6	4	0	10
		% del total	17,1%	11,4%	0,0%	28,6%
Total	Recuento	7	16	12	35	
	% del total	20,0%	45,7%	34,3%	100,0%	

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 10.

Estrés laboral según desempeño del personal.



Al correlacionar el estrés laboral con el desempeño del personal, se encontró que del grupo que presenta un estrés laboral bajo, el 22.9% presenta un desempeño eficiente. En el grupo que presenta un estrés laboral medio, el 2.9% presenta un desempeño deficiente, el 34.3% un desempeño regular y el 11.4% un desempeño eficiente; por último, en el grupo que presenta un estrés laboral alto, el 17.1% presenta un desempeño deficiente y el 11.4% un desempeño regular.

Tabla 11.

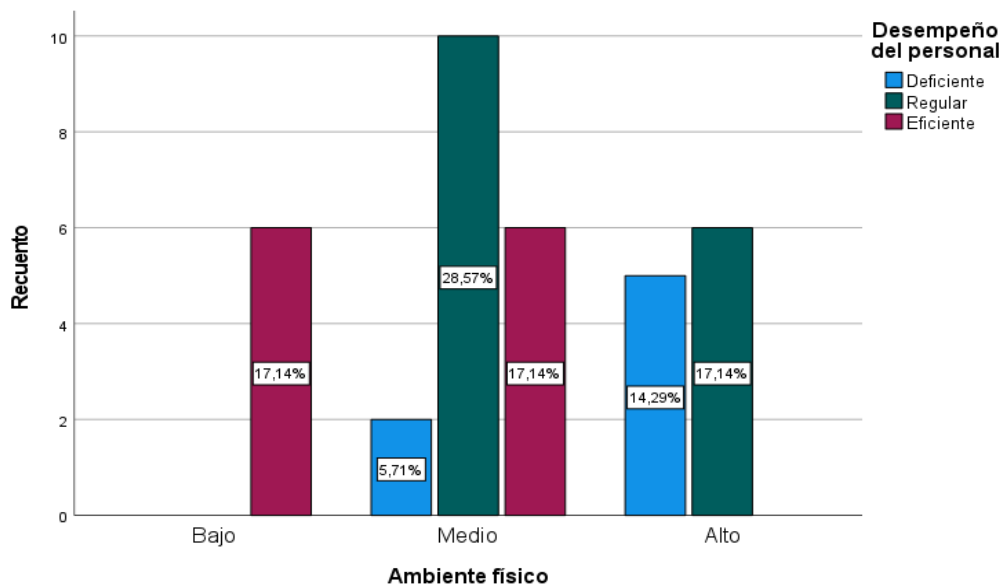
Ambiente físico según desempeño del personal.

			Desempeño del personal			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Ambiente físico	Bajo	Recuento	0	0	6	6
		% del total	0,0%	0,0%	17,1%	17,1%
	Medio	Recuento	2	10	6	18
		% del total	5,7%	28,6%	17,1%	51,4%
	Alto	Recuento	5	6	0	11
		% del total	14,3%	17,1%	0,0%	31,4%
Total	Recuento	7	16	12	35	
	% del total	20,0%	45,7%	34,3%	100,0%	

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 11.

Ambiente físico según desempeño del personal.



Al correlacionar el estrés laboral en su ambiente físico con el desempeño del personal, se encontró que del grupo que presenta un estrés laboral bajo en su ambiente físico, el 17.1% presenta un desempeño eficiente. En el grupo que presenta un estrés laboral medio en su ambiente físico, el 5.7% presenta un desempeño deficiente, el 28.6% un desempeño regular y el 17.1% un desempeño eficiente; por último, en el grupo que presenta un estrés laboral alto en su ambiente físico, el 14.3% presenta un desempeño deficiente y el 17.1% un desempeño regular.

Tabla 12.

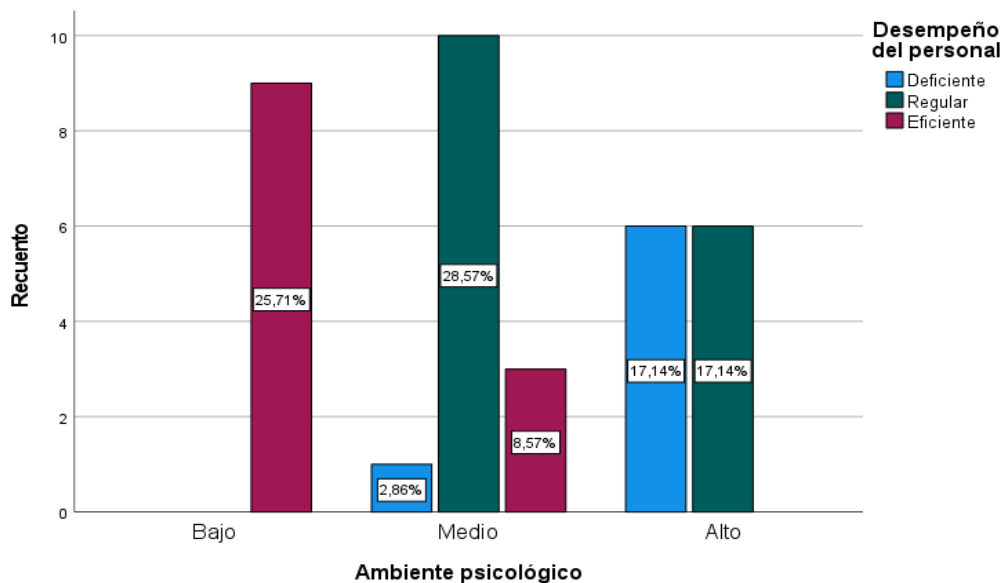
Ambiente psicológico según desempeño del personal

			Desempeño del personal			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Ambiente psicológico	Bajo	Recuento	0	0	9	9
		% del total	0,0%	0,0%	25,7%	25,7%
	Medio	Recuento	1	10	3	14
		% del total	2,9%	28,6%	8,6%	40,0%
	Alto	Recuento	6	6	0	12
		% del total	17,1%	17,1%	0,0%	34,3%
Total	Recuento	7	16	12	35	
	% del total	20,0%	45,7%	34,3%	100,0%	

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 12.

Ambiente psicológico según desempeño del personal.



Al correlacionar el estrés laboral en su ambiente psicológico con el desempeño del personal, se encontró que del grupo que presenta un estrés laboral bajo en su ambiente psicológico, el 25.7% presenta un desempeño eficiente. En el grupo que presenta un estrés laboral medio en su ambiente psicológico, el 2.9% presenta un desempeño deficiente, el 28.6% un desempeño regular y el 8.6% un desempeño eficiente; por último, en el grupo que presenta un estrés laboral alto en su ambiente psicológico, el 17.1% presenta un desempeño deficiente y el 17.1% un desempeño regular.

Tabla 13.

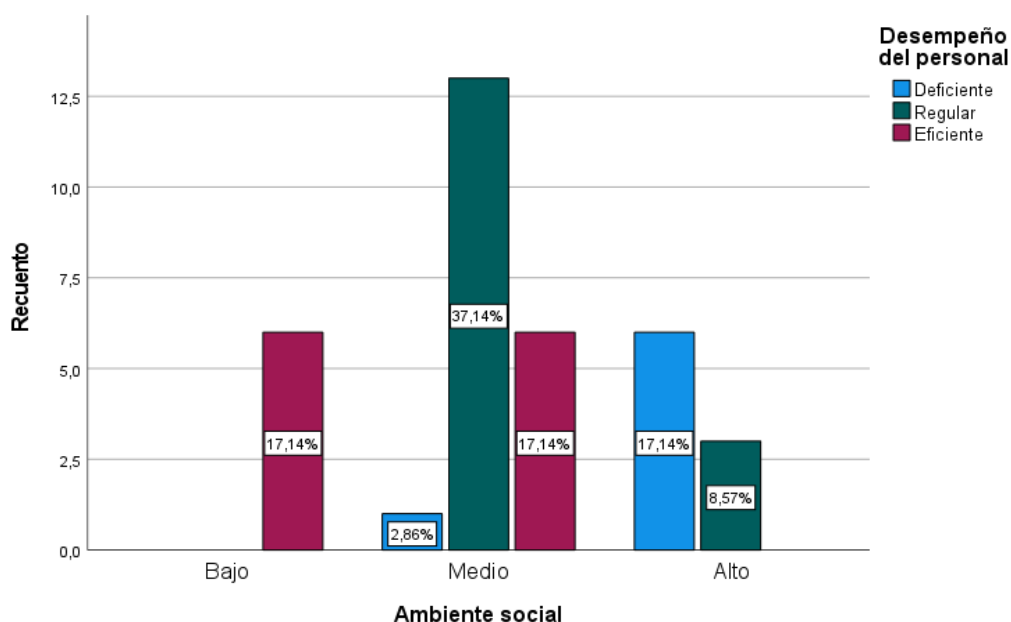
Ambiente social según desempeño del personal.

		Desempeño del personal				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Ambiente social	Bajo	Recuento	0	0	6	6
		% del total	0,0%	0,0%	17,1%	17,1%
	Medio	Recuento	1	13	6	20
		% del total	2,9%	37,1%	17,1%	57,1%
	Alto	Recuento	6	3	0	9
		% del total	17,1%	8,6%	0,0%	25,7%
Total	Recuento	7	16	12	35	
	% del total	20,0%	45,7%	34,3%	100,0%	

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 13.

Ambiente social según desempeño del personal.



Al correlacionar el estrés laboral en su ambiente social con el desempeño del personal, se encontró que del grupo que presenta un estrés laboral bajo en su ambiente social, el 17.1% presenta un desempeño eficiente. En el grupo que presenta un estrés laboral medio en su ambiente social, el 2.9% presenta un desempeño deficiente, el 37.1% un desempeño regular y el 17.1% un desempeño eficiente; por último, en el grupo que presenta un estrés laboral alto en su ambiente social, el 17.1% presenta un desempeño deficiente y el 8.6% un desempeño regular.

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis principal

Ha: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022.

Tabla 14

Prueba de correlación según Spearman entre el estrés laboral y el desempeño del personal.

			Estrés laboral	Desempeño del personal
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,794**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Desempeño del personal	Coeficiente de correlación	-,794**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Interpretación:

Como se ve en la Tabla 14, las variables de estrés laboral se correlacionan negativamente con las variables de desempeño del personal de salud. Según la correlación de Spearman de -0.794, este resultado muestra una correlación negativa alta y la significancia estadística es $p=0.000$, que es menor a 0.01. Por tanto, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación significativa entre el estrés laboral en su ambiente físico y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre el estrés laboral en su ambiente físico y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022.

Tabla 15

Prueba de correlación según Spearman entre el estrés laboral en su ambiente físico y el desempeño del personal.

		Ambiente físico	Desempeño del personal
Rho de Spearman	Ambiente físico	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,685**
		N	35
Desempeño del personal	Desempeño del personal	Coeficiente de correlación	-,685**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	35

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

Interpretación:

Como se observa en la Tabla 15, la dimensión ambiente físico se correlaciona negativamente con las variables de desempeño del personal de salud. Según la correlación de Spearman de -0.685, este resultado muestra una correlación negativa moderada y la significancia estadística es $p=0.000$, que es menor a 0.01. Por tanto, se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación significativa entre el estrés laboral en su ambiente psicológico y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre el estrés laboral en su ambiente psicológico y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022.

Tabla 16

Prueba de correlación según Spearman entre el estrés laboral en su ambiente psicológico y el desempeño del personal.

		Ambiente psicológico	Desempeño del personal
Rho de Spearman	Ambiente psicológico	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,799**
		N	. 35
Desempeño del personal	Desempeño del personal	Coeficiente de correlación	-,799**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000 35

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

Interpretación:

Como se puede observar en la Tabla 16, la dimensión ambiente psicológico se correlaciona negativamente con las variables de desempeño de los empleados, según la correlación de Spearman de -0.799, este resultado muestra una correlación negativa alta, y la significancia estadística es $p=0.000$, la cual es menor que 0,01. Por tanto, se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe una relación significativa entre el estrés laboral en su ambiente social y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre el estrés laboral en su ambiente social y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022.

Tabla 17

Prueba de correlación según Spearman entre el estrés laboral en su ambiente social y el desempeño del personal.

		Ambiente social	Desempeño del personal
Rho de Spearman	Ambiente social	1,000	-,756**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	35	35
Desempeño del personal	Desempeño del personal	-,756**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	35	35

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

Interpretación:

Como se puede observar en la Tabla 17, la dimensión entorno social se correlaciona negativamente con las variables de desempeño de los empleados. Según la correlación de Spearman de -0.756, este resultado muestra una correlación negativa alta y la significancia estadística es $p=0.000$, que es menor a 0.01. Por tanto, se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados encontrados se pudo determinar que el estrés laboral en la mayoría del personal es de nivel medio, encontrándose niveles similares en sus componentes ambiente físico psicológico y social, asimismo en el caso del desempeño laboral se encontró que la mayoría presenta un nivel regular, observándose una asociación que es comprobada por el estadístico inferencial mediante la prueba de Rho de Spearman donde se menciona que la variable estrés laboral está relacionada de manera inversa y negativa con la variable desempeño del personal, según la correlación de Spearman de -0.794 representado este resultado como negativa alta con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01.

Según el estudio de Cruz (2018), se concluyó que el estrés laboral de los trabajadores de la salud tiene una relación estadísticamente significativa con su desempeño profesional en los servicios de emergencia (14). Al igual que Barreto (2021), el estudio demostró que los niveles de estrés estaban relacionados con las estrategias de afrontamiento y concluyó que existía una relación significativa entre las variables de estudio (15). Esto también concuerda con el estudio de Machakwa (2020), quien encontró que el estrés laboral tiene una relación significativa con el desempeño del personal de enfermería en el servicio de urgencias del Hospital De La Merced; La conclusión es que cuanto mayor es el estrés, menor es el nivel de desempeño y viceversa (16). Por otro lado, Tasayco (2021) encontró que respecto a la dimensión de agotamiento emocional los hallazgos fueron en promedio 24 (100%). Para la dimensión despersonalización encontramos que 21 (87,50%) estaban en nivel bajo y 3 (12,50%) estaban en nivel medio y por falta de dimensión de logro personal obtuvimos 1 (4,17%) en nivel bajo de los cuales 23 (95,83%)) está en un nivel alto (13). Resultados similares están relacionados con el hecho de que la mayoría de los elementos del estrés laboral se encuentran en un nivel moderado.

Por otro lado, Borja (2022) no encontró relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional (12). Las preguntas que no sean relevantes para este estudio son opcionales. Cabe mencionar que el estrés laboral es el resultado de la

interacción de varios factores de riesgo, entre ellos factores físicos ambientales, disfunciones biológicas, contenido y organización del trabajo, así como diversos factores psicosociales, como el trabajo y el trabajo adicional, incluidos los factores determinantes. aparición del factor estrés laboral. 17). El estrés es la respuesta del cuerpo a las demandas ambientales y es un desequilibrio físico y mental causado por la insuficiencia de recursos internos y capacidades del individuo. Por otro lado, el estrés laboral depende de la estructura y diseño de la organización, así como de las relaciones que existen entre los miembros de la organización (18). Por eso el estrés es tan perjudicial para los trabajadores de la salud, ya que como decía Lazarus, el estrés es el resultado de la interacción humano-ambiente, dependiendo de los efectos de los estresores ambientales, como el entorno en el que realizan sus tareas. Comportamiento. Cuidadores. Este efecto está nuevamente mediado por dos variables: en primer lugar, la valoración que el individuo hace del factor estresante y, en segundo lugar, a través de los recursos personales, sociales o culturales disponibles para el individuo en relación con dichos factores estresantes. Recursos. (28). Por otro lado, el desempeño laboral es el comportamiento adecuado de los empleados, tanto profesionales como técnicos, incluido el manejo de las relaciones con los compañeros, que es la base de su integridad psicológica y forma parte del desarrollo del clima laboral (30).

Es por ello como resultados de estudio y la literatura que se entiende como el desarrollo del estrés en el personal de salud se debe a los factores y el ambiente en el cual se desarrolla su trabajo lo que evidentemente se relaciona con el nivel de su desempeño, por ello es tan importante que se desarrollen estrategias para poder controlar el estrés laboral en el personal.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que la variable estrés laboral está relacionada de manera inversa y negativa con la variable desempeño del personal del Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki, según la correlación de Spearman de -0.794 representado este resultado como negativa alta con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01.
2. Se identificó que la dimensión ambiente físico está relacionada de manera inversa y negativa con la variable desempeño del personal, según la correlación de Spearman de -0.685 representado este resultado como negativa moderada con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01.
3. Se identificó que la dimensión ambiente psicológico está relacionada de manera inversa y negativa con la variable desempeño del personal, según la correlación de Spearman de -0.799 representado este resultado como negativa alta con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01.
4. Se identificó que la dimensión ambiente social está relacionada de manera inversa y negativa con la variable desempeño del personal, según la correlación de Spearman de -0.756 representado este resultado como negativa alta con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

1. Se sugiere a la directiva del hospital implementar programas sobre la influencia que tiene el estrés laboral en el desempeño laboral de los colaboradores para reducir los índices de relación entre ambos y de esa manera dar un seguimiento específico a cada empleado.
2. A la jefa de enfermería fomentar rutinas que promuevan la actividad física lo cual promoverá a la interrelación de compañeros de trabajo además de mejorar la condición física del personal y pueda evitar lesiones en su carga de trabajo.
3. A la jefa de enfermería desarrollar un plan de mejora que incluya actividades que incrementen los niveles de motivación, a fin de lograr que profesionales de enfermería incrementen su nivel de desempeño laboral, con lo cual se incrementa la productividad, eficacia y eficiencia.
4. Se aconseja desarrollar un plan de mejora que incluya actividades que incrementen los niveles de motivación, a fin de lograr que profesionales de enfermería incrementen su nivel de desempeño laboral, con lo cual se incrementa la productividad, eficacia y eficiencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Situación de la Enfermería en el Mundo - 2020: Resumen de Orientación [Internet]. OMS; 2021. [citado el 9 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/documentos/situacion-enfermeria-mundo-2020-resumen-orientacion>.
2. Starc J. Factores de estrés entre las enfermeras de los niveles primario y secundario de la atención sanitaria del sector público: el caso de Eslovenia/ Stress factors among nurses at the primary and secondary level of public sector health care: The case of Slovenia. Open Access Maced J Med Sci [Internet]. 2018 [citado el 9 de noviembre de 2022];6(2):416–22. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29531616/>
3. Ogińska-Bulik N, Gurowiec PJ, Michalska P, Kędra E. Prevalencia y predictores de síntomas de estrés traumático secundario en profesionales de la salud que trabajan con víctimas de trauma: un estudio transversal/Prevalence and determinants of secondary posttraumatic growth following trauma work among medical personnel: a cross sectional study. Eur J Psychotraumatol [Internet]. 2021;12(1):1876382. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/20008198.2021.1876382>
4. Organización Panamericana de la salud. Enfermería [Internet]. 2021 [citado el 9 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
5. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2019; 65(256).
6. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19 [Internet]. 2020 [citado el 9 de noviembre de 2022]. 1(1) Disponible en: <https://www.semanticscholar.org/paper/ad6a7549d36ee225b0cd9acd6f82b2d66116b6cf>.
7. 6. Marquina-Lujan R, Adriazola Casas R. Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con COVID-19

- en Lima Metropolitana, Perú. cietna [Internet]. 2020;7(2):35–42. Disponible en: <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/download/391/1020/>
8. Sánchez H, Mejía K. Investigaciones en salud mental en condiciones de pandemia por el Covid-19. [Internet]. 2020 [citado el 9 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3311/Investigaciones%20en%20salud%20mental%20en%20Pandemia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 9. Ramírez E, Katiuska E. Estrés laboral y cuidado humanizado en personal de enfermería de un hospital de Guayaquil en Tiempos COVID-19, 2020. Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 9 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56889>
 10. Onofre P, Marianela L. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. o 1, Quito, en el año 2019. Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador; 2021. [citado el 9 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>
 11. Yaguar G, Pamela S. El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2019. [citado el 9 de noviembre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13230>
 12. Borja Chuqui KY, Salas Lirio SC. Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto covid-19, servicio de emergencia, hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz – 2022. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; 2022. [citado el 9 de noviembre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5088>
 13. Rojas Garay FP, Saldaña Leandro GL. Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del Área Emergencia de un Hospital de Cañete, 2020. Universidad Autónoma de Ica; 2021. [citado el 9 de noviembre de 2022]. Disponible en:

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/930>

14. La Cruz Ramirez D, Mercedes Y. Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia Hospital Nuestra Señora de Las Mercedes Carhuaz 2016. Universidad de San Martín de Porres; 2018. [citado el 9 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3488>
15. Barreto Bernardo M, Inocente Hinojosa S. Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento en el contexto de la pandemia en profesionales de enfermería en el servicio de emergencia hospital de apoyo Pichanaki, Chanchamayo Junín - 2021. Universidad Nacional del Callao; 2021. [citado el 9 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3164213>
16. Machacuay Castellón JP, Vera Balbín G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020. 2020 [citado el 17 de noviembre de 2022]; [citado el 9 de noviembre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562>
17. Karp M. Emocional y Estrés Laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud San Jerónimo Cusco Sur – 2019. [Tesis de titulación] Universidad Andina del Cusco; 2019 [citado el 9 de noviembre de 2022] Disponible en: <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/2817>
18. OIT. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (LABADMIN/OSH). Ginebra: OIT, [Internet] 2016 [citado el 9 de noviembre de 2022] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
19. Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS) La naturaleza del estrés. [Internet] 2020 [citado el 9 de noviembre de 2022] Disponible en: https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/el_estres.htm
20. Madrid Salud. El estrés laboral y su prevención. [Internet] 2018 [citado el 9 de noviembre de 2022] Disponible en: <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>

21. OIT. Estrés Laboral. El estrés es un fenómeno natural. Organización Internacional del Trabajo. [Internet] 2016 [citado el 9 de noviembre de 2022] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
22. Universidad de Barcelona. El modelo de Selye [Internet]. 2015. [citado el 9 de noviembre de 2022]. Disponible en: http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1
23. Belizario J, Factores estresores en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas del Hospital III de EsSalud Puno. [Internet] 2015 [citado el 15 de julio de 2022] Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8417/Julia_Belizario_Gutierrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Peralta K. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de emergencias del Hospital Marino Molina. Comas, 2019. [Internet] 2019 [citado el 9 de noviembre de 2022] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40790/Peralta_SKS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
25. Brito J, Juárez A, Nava M, Castillo J, Brito E. Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. Rev. Enferm. univ 16(2): 138-148 [Internet] 2018 [citado el 9 de noviembre de 2022] Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632019000200138
26. Belizario J, Factores estresores en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas del Hospital III de EsSalud Puno, 2015. [Internet] 2015 [citado el 9 de noviembre de 2022] Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8417/Julia_Belizario_Gutierrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Brito J, Juárez A, Nava M, Castillo J, Brito E. Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. Rev. Enferm. univ 16(2): 138-148 [Internet] 2018 [citado el 9 de noviembre de 2022] Disponible en:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632019000200138

28. Mitjana LR. La teoría del estrés de Richard S. Lazarus [Internet]. *Psicologiyamente.com*. 2019 [citado el 19 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://psicologiyamente.com/psicologia/teoria-estres-lazarus>
29. Muñoz M. Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. Universidad César Vallejo; 2017. [citado el 9 de noviembre de 2022] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6674>
30. Chumpitaz, J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017. Universidad César Vallejo; 2017. [citado el 9 de noviembre de 2022] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14272>
31. Soria S. Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el HOSPITAL I Essalud - Tingo María 2014. Huánuco: Universidad de Huánuco; 2016 [citado el 9 de noviembre de 2022] Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20M%20ACHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
32. Ramalho Luz C, Luiz de Paula S, de Oliveira L. Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Rev Gest* [Internet]. 2018;25(1):84–101. [citado el 9 de noviembre de 2022] Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1108/rege-12-2017-008>
33. Rivera D, Martínez M. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital María Auxiliadora –2021. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021. [citado el 9 de noviembre de 2022] Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1068>
34. Varela O, Salgado E. El desempeño de los individuos en las organizaciones. (1 ed.). Caracas, Venezuela. Edición IESA. 2010.
35. Salas S, Díaz L, Pérez H. Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Educ Med Super* [Internet]. 2012 [citado el 9 de

- noviembre de 2022] 26(4): 604-617. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013&lng=es.
36. Gheitani A, Imani S, Seyyedamiri N, Foroudi P. Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *Int j Islam Middle East finance manag* [Internet]. 2019[citado el 9 de noviembre de 2022] 12(1):76–95. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1108/imefm-01-2018-0029>
37. Rojas O. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. Universidad César Vallejo; 2019. [citado el 9 de noviembre de 2022] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29757>
38. Hanaysha JR, Majid M. Employee motivation and its role in improving the productivity and organizational commitment at higher education institutions. *J Entrep. Bus* [Internet]. 2018 [citado el 9 de noviembre de 2022] 6(1):17–28. Disponible en: <http://journal.umk.edu.my/index.php/jeb/article/view/422>
39. Wu C, Chen T. Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity. *Int J Hosp Manag* [Internet]. 2018[citado el 9 de noviembre de 2022] 74:75–84. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.003>
40. Rojas O. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. Universidad César Vallejo; 2019. [citado el 9 de noviembre de 2022] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29757>
41. Randstad. Trabajo en equipo: características y formas de aplicarlo. Randstad España, S.L.U. [Internet]. 2018 [citado el 9 de noviembre de 2022] Disponible en: <https://www.randstad.es/tendencias360/trabajo-en-equipo-la-union-conlleva-al-exito/>
42. Campbell J, McCloy R, Oppler S, Sager C. A Theory of Performance. In N. Schmitt y W. Borman (Eds.), *Personnel selection in organization* [Internet]. 1993 [citado 2022 Jul 14] 43(5). 33-70 Disponible en:

[https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1222840](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1222840)

43. Lagos R. El estrés como posibilidad originaria de la existencia. Una interpretación del fenómeno del estrés desde el pensamiento de Heidegger. *Tóp rev filos* [Internet]. 2022;(64):279–306. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.21555/top.v640.1999>
44. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013.
45. Arias F. El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. 6ª Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas - República 2012.
46. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. Metodología de Investigación. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana. 2014.
47. Dzul Escamilla M. Diseño No-Experimental. [Internet]. 2013 [citado el 15 de septiembre de 2022]; Disponible en: <http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14902>
48. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de Corte Transversal. *Rev medica Sanitas* [Internet]. 2018;21(3):141–6. Disponible en: <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/download/368/289/646>
49. Carrasco Diaz S. Metodología de La Investigación Científica. [Internet]. 2016 [citado el 15 de septiembre de 2022]; Disponible en: https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
50. Hernández R, Mendoza, C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

Nota biográfica



DATOS PERSONALES:

CHIHUALA HINOSTROZA María

Dirección : Jirón Junín N° 1218

Distrito de Pichanaki

Provincia de Chanchamayo

Colegio Profesional : CEP REGISTRO N° 098900

Correo: mariachihuala@hotmail.com

Teléfono: 932049059

PERFIL PROFESIONAL

Mi objetivo es brindar una atención de salud con calidad y calidez a los usuarios , capacitada para la asistencia en salud , con conocimientos en soporte vital básico y avanzado en manejo de pacientes pediátrico , adulto , con buenas relaciones interpersonales y trabajo en equipo

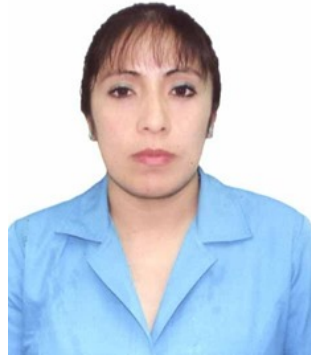
EXPERIENCIA:

Experiencia laboral como Técnica de enfermería contando con 25 años de servicio

En el Hospital de Apoyo Pichanaki en el área de Emergencias.

Actualmente me vengo desempeñando como Licenciada en Enfermería En el Hospital de Apoyo Pichanaki en el servicio de Medicina y Cirugía.

Nota biográfica



DATOS PERSONALES:

DAGA SALAZAR Nilda Bertha

Dirección : Jirón Turmalina N° 177

Distrito El Tambo

Provincia de Huancayo

Colegio Profesional : CEP REGISTRO N° 061448

Correo: nildadaga@gmail.com

Teléfono: 907685284

PERFIL PROFESIONAL

Mi objetivo es brindar una atención de salud con calidad y calidez a los usuarios , capacitada para la asistencia en salud , con conocimientos en soporte vital básico y avanzado en manejo de pacientes pediátrico , adulto , con buenas relaciones interpersonales y trabajo en equipo

EXPERIENCIA:

Experiencia laboral como Licenciada En Enfermería :

Lugar : Centro de Salud Concepción

Cargo : Enfermera asistencial Tópico y emergencia

Nota biográfica



DATOS PERSONALES:

PARRAGA CUYUBAMBA Stefany Fiorobich

Dirección : Jirón Huallaga N° 385

Distrito San Jerónimo de Tunán

Provincia de Huancayo

Colegio Profesional : CEP REGISTRO N° 070220

Correo: stefany2390@gmail.com

Teléfono: 965659020

PERFIL PROFESIONAL

Mi objetivo es brindar una atención de salud con calidad y calidez a los usuarios , capacitada para la asistencia en salud , con conocimientos en soporte vital básico y avanzado en manejo de pacientes pediátrico , adulto , con buenas relaciones interpersonales y trabajo en equipo

EXPERIENCIA:

Experiencia laboral como Licenciada En Enfermería :

Lugar : Centro de Salud Matahuasi

Cargo : Enfermera asistencial Área CRED- ESNI -ADULTO MAYO -DAÑOS
NO TRANSMISIBLES

ANEXOS

Anexo 01

Matriz de consistencia

Título: Estrés laboral y desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones e indicadores	Metodología	Población y muestra	Técnicas
Problema general ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022?	Objetivo general Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022.	Hipótesis general H0: No existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022. Hi: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022.	Variable 1: Estrés laboral	Ambiente físico: <ul style="list-style-type: none"> - Carga De Trabajo - Tareas realizadas - Gestión del tiempo laboral - Personal insuficiente Ambiente psicológico: <ul style="list-style-type: none"> - Muerte y Sufrimiento - Preparación Insuficiente - Falta de Apoyo - Incertidumbre en el puesto laboral Ambiente social: <ul style="list-style-type: none"> - Problemas con los médicos - Problemas con otros miembros del equipo de enfermería 	La investigación perteneció al siguiente tipo de estudio: cuantitativo de tipo básica con un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental de corte transversal	Población 35 personas que trabajan en el servicio de Emergencia del Hospital de Pichanaki	Encuesta Cuestionario
Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su ambiente físico y el desempeño del personal de salud en el Servicio de	Objetivos específicos Identificar la relación entre el estrés laboral en su ambiente físico y el desempeño del personal de salud en el Servicio de	Hipótesis específicas Hi1: Existe una relación significativa entre el estrés laboral en su ambiente físico y el desempeño del	Variable 2: Desempeño del personal	Calidad del trabajo <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad minuciosa - Iniciativa laboral Responsabilidad <ul style="list-style-type: none"> - Metodología coherente 		Muestra 35 personas que trabajan en el servicio de Emergencia del Hospital de Pichanaki	Cuestionario

<p>Emergencia Hospital Pichanaki 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su ambiente psicológico y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su ambiente social y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022?</p>	<p>Emergencia Hospital Pichanaki 2022.</p> <p>Identificar la relación entre el estrés laboral en su ambiente psicológico y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022.</p> <p>Identificar la relación entre el estrés laboral en su ambiente social y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022.</p>	<p>personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022.</p> <p>Hi2: Existe una relación significativa entre el estrés laboral en su ambiente psicológico y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022.</p> <p>Hi3: Existe una relación significativa entre el estrés laboral en su ambiente social y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Actuación con eficiencia y autonomía - Capacidad de solución de problemas <p>Trabajo en equipo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de integración - Liderazgo en labores en conjunto <p>Compromiso Institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso - Responsabilidades 		
---	---	---	--	--	--	--

Anexo 02

Consentimiento informado



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA
EMERGENCIA Y DESASTRES



Título: Estrés laboral y desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022

Fecha:

				2	3
--	--	--	--	---	---

Código:

--	--	--

1. Datos personales del participante:

Nombres y Apellidos:	
Edad: años	Sexo: M <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>
Dirección de la vivienda:	
teléfono:	

- Responsables de la investigación: Chihuahua Hinostrza Maria, Daga Salazar Nilda Bertha, Parraga Cuyubamba Stefany Fiorobich
 - Esta investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de salud en el Servicio de Emergencia Hospital Pichanaki 2022. Su participación es voluntaria y la información obtenida será únicamente para este estudio y no para otros fines o lucro.
 - Procedimiento: Luego de los resultados de la aplicación de la encuesta se socializará los resultados.
 - Riesgo e incomodidades: No habrá ninguna consecuencia y ningún gasto por participar en esta investigación.
 - Beneficio: Participación voluntaria sin costo en el estudio.
 - Alternativa: Es voluntaria la participación, por lo que puede usted decidir participar o abandonar el estudio en cualquier momento que usted determine.
 - Compensación: Por su participación en la investigación no recibirá pago alguno.
- Durante el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada y los resultados obtenidos a los investigadores responsables.
- La información obtenida se mantendrá confidencialmente en los archivos de los investigadores.
9. Problemas o preguntas:
Comunicar a:
Chihuahua Hinostrza Maria, al teléfono celular 932049059
Daga Salazar Nilda Bertha, al teléfono celular 980769899
Parraga Cuyubamba Stefany Fiorobih, al teléfono celular 965659020

Consentimiento / participación voluntaria:

He leído la información proporcionada o me han leído, tengo la oportunidad de preguntar dudas sobre el tratamiento y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente mi participación en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento sin que me afecte de ninguna manera.

Yo,	Si	No	<input type="checkbox"/>
-----	----	----	--------------------------

Acepto mi participación voluntaria en este estudio.

Firma



Anexo 03
Instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA
EMERGENCIA Y DESASTRES



CUESTIONARIO PARA DE LA ESTRÉS LABORAL

(Escala "Nursing Stress Scale" elaborado por Pamela Gray – Toft & James G. Anderson, 2002).

INSTRUCCIÓN: Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

ESCALA DE MEDICIÓN:

- Nunca (1)
- Ocasionalmente (2)
- Frecuentemente (3)
- Muy Frecuentemente (4)

Nº	Ítems	1	2	3	4
Ambiente físico					
1	Presenta interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
2	No tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio.				
3	No tiene tiempo suficiente para realizar todas las tareas asistenciales y/o administrativas				
4	La falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				
Ambiente psicológico					
5	La realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
6	La muerte de un paciente me causa estrés.				
7	Ver a un paciente sufrir me causa estrés.				
8	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora				
9	Que el médico no esté presente en una urgencia médica				
10	Miedo a cometer un error en los cuidados técnicos y de enfermería de un paciente.				
11	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo				
12	Tener problemas con uno o varios médicos				
Ambiente social					
13	Tener problemas con la supervisora.				
14	Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal.				
15	Personal y turno imprevisible (tardanzas, faltas, reprogramaciones, etc.).				
16	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros				

Fuente: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61521/Alvarez_RE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA

EMERGENCIA Y DESASTRES

CUESTIONARIO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIÓN: Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

ESCALA DE MEDICIÓN:

- Nunca (1)
- Casi nunca (2)
- A veces (3)
- Casi siempre (4)
- Siempre (5)

N°		1	2	3	4	5
CALIDAD DE TRABAJO						
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente.					
RESPONSABILIDAD						

12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras					
13	Mantiene a la jefa encargada de su servicio informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse					
14	Transmite esta información oportunamente.					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior de su servicio.					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
TRABAJO EN EQUIPO						
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de su servicio.					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de su servicio.					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en su servicio.					
22	Conoce la misión y la visión de su servicio					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente.					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
COMPROMISO INSTITUCIONAL						
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
29	Demuestra respeto a sus superiores.					
30	Demuestra respeto a sus colegas.					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

Fuente: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas_ROC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 04

Validación de Instrumentos por jueces

ESTRÉS LABORAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION AMBIENTE FÍSICO								
1	Presenta interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.	X		X		X		
2	No tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio.	X		X		X		
3	No tiene tiempo suficiente para realizar todas las tareas asistenciales y/o administrativas.	X		X		X		
4	La falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.	X		X		X		
DIMENSION AMBIENTE PSICOLÓGICO								
5	La realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.	X		X		X		
6	La muerte de un paciente me causa estrés.	X		X		X		
7	Ver a un paciente sufrir me causa estrés.	X		X		X		
8	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.	X		X		X		
9	Que el médico no esté presente en una urgencia médica.	X		X		X		
10	Miedo a cometer un error en los cuidados técnicos y de enfermería de un paciente	X		X		X		
11	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo.	X		X		X		
12	Tener problemas con uno o varios médicos.	X		X		X		
DIMENSION AMBIENTE SOCIAL								
13	Tener problemas con la supervisora.	X		X		X		
14	Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal.	X		X		X		
15	Personal y turno imprevisible (tardanzas, faltas, reprogramaciones, etc.)	X		X		X		
16	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Gehu H. Moran Bobadilla

DNI: 23917392

Especialidad del validador: Gestión de servicios de salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de enero del 2021

Gehu H. Moran Bobadilla
Magister en el Grado de
Magister en el Grado de
Magister en el Grado de

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Donet Orrego Luis Manuel. DNI: 06057191

Especialidad del validador: Gestión de servicios de salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de octubre del 2020.

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Pachas Barrionuevo Flor de María. DNI: 08202310
Especialidad del validador: Experto en salud pública Auditor interno de servicios de salud, Magister en Estomatología.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

5 de octubre del 2020.

Firma del Experto Informante.

DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Luz AURORA Flores Toledo DNI: 08925539

Especialidad del validador: servicio en Servicio de Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...24 de...10...del 2019

Dr. LUZ AURORA FLORES TOLEDO 1/2019
C.E.P. 1226 091-0510
Firma del Experto Informante.
E.S. Salud
M.D. - 0-1000000-00000000

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: ORRILLO HUAMAN RICARDO DE WSE DNI: 08733741

Especialidad del validador: GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD

..... de del 20.....
23 de 10 del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Dr. RICARDO ORRILLO HUAMAN
C.M.P. 13316 R.N.E. 16843
Jefe Servicio de Ortomoleculología
H.A.L. HOSPITAL ALBERTO MARCIAL SOGGINAH
Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

		SI	No	SI	No	SI	No
	DIMENSIÓN 4 COMPROMISO INSTITUCIONAL						
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	✓		✓		✓	
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.	✓		✓		✓	
29	Demuestra respeto a sus superiores.	✓		✓		✓	
30	Demuestra respeto a sus colegas.	✓		✓		✓	
31	Valora y Respeto las ideas de todo el equipo de trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NO HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: DANIEL ANGEL CORDOVA SOMARIFE DNI: 08873437

Especialidad del validador: INVESTIGACION

..... de del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Daniel Cordova S
Mg. Daniel A. Cordova Somarife
Firma del Experto Informante.
Docente Investigador
COP. 16806

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 05



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
FACULTAD DE ENFERMERÍA



ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

En la Plataforma “Cisco Webex Meetings” asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, siendo las catorce horas, del día veintiuno, del mes de diciembre del 2023, ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante el **RESOLUCIÓN N°022-2023-UNHEVAL-D-ENF, del 13.ENE.2023.**

- | | |
|---|------------|
| • Dra. Juvita Dina SOTO HILARIO | PRESIDENTE |
| • Dra. Marina Ivercia LLANOS DE TARAZONA | SECRETARIA |
| • Mg. Mida AGUIRRE CANO | VOCAL |

La aspirante al Título de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres, **Lic. Enf. Maria CHIHUALA HINOSTROZA**; bajo la asesoría de la **Dra. Silvia Alicia MARTEL Y CHANG (RESOLUCIÓN N°691-2022-UNHEVAL-D-ENF, del 23.NOV.2022)**; procedió a la defensa de la tesis titulado: **ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL PICHANAKI 2022.**

Finalizado el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

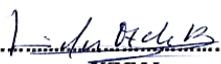
Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

Obteniendo en consecuencia la nota de **DIECISIETE (17)** equivalente a **MUY BUENO** por lo que se declara **APROBADO (Aprobado o desaprobado).**

Los miembros del jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 14:55 horas del día 21 de diciembre de 2023.


.....
PRESIDENTE
Dra. Juvita Dina SOTO HILARIO
DNI N°20718040


.....
SECRETARIO (A)
Dra. Marina Ivercia LLANOS DE TARAZONA
DNI N°22418598


.....
VOCAL
Mg. Mida AGUIRRE CANO
DNI N°22427307

Deficiente (11, 12, 13)
Bueno (14, 15, 16)
Muy Bueno (17, 18)
Excelente (19, 20)



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
FACULTAD DE ENFERMERÍA



ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

En la Plataforma "Cisco Webex Meetings" asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, siendo las catorce horas, del día veintiuno, del mes de diciembre del 2023, ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante el **RESOLUCIÓN N°022-2023-UNHEVAL-D-ENF, del 13.ENE.2023.**

- | | |
|---|------------|
| • Dra. Juvita Dina SOTO HILARIO | PRESIDENTE |
| • Dra. Marina Ivercia LLANOS DE TARAZONA | SECRETARIA |
| • Mg. Mida AGUIRRE CANO | VOCAL |

La aspirante al Título de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres, **Lic. Enf. Nilda Bertha DAGA SALAZAR**; bajo la asesoría de la **Dra. Silvia Alicia MARTEL Y CHANG (RESOLUCIÓN N°691-2022-UNHEVAL-D-ENF, del 23.NOV.2022)**; procedió a la defensa de la tesis titulado: **ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL PICHANAKI 2022.**

Finalizado el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia la nota de **DIECISIETE (17)** equivalente a **MUY BUENO** por lo que se declara **APROBADO (Aprobado o desaprobado).**

Los miembros del jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 14:55 horas del día 21 de diciembre de 2023.

.....

PRESIDENTE
 Dra. Juvita Dina SOTO HILARIO
 DNI N°20718040

.....

SECRETARIO (A)
 Dra. Marina Ivercia LLANOS DE TARAZONA
 DNI N°22418598

.....

VOCAL
 Mg. Mida AGUIRRE CANO
 DNI N°22427307

Deficiente (11, 12, 13)
 Bueno (14, 15, 16)
 Muy Bueno (17, 18)
 Excelente (19, 20)



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
FACULTAD DE ENFERMERÍA



ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

En la Plataforma "Cisco Webex Meetings" asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, siendo las catorce horas, del día veintiuno, del mes de diciembre del 2023, ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante el **RESOLUCIÓN N°022-2023-UNHEVAL-D-ENF, del 13.ENE.2023.**

- | | |
|---|------------|
| • Dra. Juvita Dina SOTO HILARIO | PRESIDENTE |
| • Dra. Marina Ivercia LLANOS DE TARAZONA | SECRETARIA |
| • Mg. Mida AGUIRRE CANO | VOCAL |

La aspirante al Título de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres, **Lic. Enf. Stefany Fiorobich PARRAGA CUYUBAMBA**; bajo la asesoría de la **Dra. Silvia Alicia MARTEL Y CHANG (RESOLUCIÓN N°691-2022-UNHEVAL-D-ENF, del 23.NOV.2022)**; procedió a la defensa de la tesis titulado: **ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL PICHANAKI 2022.**

Finalizado el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia la nota de **DIECISIETE (17)** equivalente a **MUY BUENO** por lo que se declara **APROBADO (Aprobado o desaprobado)**.

Los miembros del jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 14:55 horas del día 21 de diciembre de 2023.

PRESIDENTE
 Dra. Juvita Dina SOTO HILARIO
 DNI N°20718040

SECRETARIO (A)
 Dra. Marina Ivercia LLANOS DE TARAZONA
 DNI N°22418598

VOCAL
 Mg. Mida AGUIRRE CANO
 DNI N°22427307

Deficiente (11, 12, 13)
 Bueno (14, 15, 16)
 Muy Bueno (17, 18)
 Excelente (19, 20)

Anexo 06

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN" HUANUCO



FACULTAD DE ENFERMERIA

UNIDAD DE INVESTIGACION



DIRECCION UNIDAD DE
INVESTIGACION



CONSTANCIA ANTIPLAGIO

Código: 0054-UI-FE

Prov. N°989-2023-UNHEVAL-D-FENF

LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACION DE LA FACULTAD DE ENFERMERIA DE LA UNHEVAL, HACE CONSTAR:

Que, la Tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL PICHANAKI 2022", de las Lic. Enf. CHIHUALA HINOSTROZA, María, DAGA SALAZAR, Nilda Bertha y PARRAGA CUYUBAMBA, Stefany Fiorobich; de la Segunda Especialización en Emergencias y Desastres, presento **25% de Similitud y CUMPLE**, con lo que indica la Tercera Disposición Complementaria del Reglamento General de Grados y títulos modificado de la UNHEVAL "Los trabajos de investigación y tesis del pregrado deberán tener una similitud máxima de 35% y de posgrado y segundas especialidades una similitud de 30%.

Se expide la presente constancia a solicitud de las interesadas.

Cayhuayna, 13 de diciembre de 2023



Dra. Irene Deza y Falcon
DIRECTORA UNIDAD DE INVESTIGACION
FACULTAD DE ENFERMERIA

Anexo 07

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL PICHANAKI 2022

AUTOR

CHIHUALA HINOSTROZA Maria DAGA S ALAZAR Nilda Bertha y PARRAGA CUYU BAMBA, Stefany Fiorobich

RECuento DE PALABRAS

14201 Words

RECuento DE CARACTERES

80547 Characters

RECuento DE PÁGINAS

75 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.3MB

FECHA DE ENTREGA

Dec 13, 2023 12:25 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 13, 2023 12:26 PM GMT-5

● 25% de similitud general

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

- 24% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
- Material citado

Dra. Irene Deza y Falcón
DIRECTORA UNIDAD DE INVESTIGACION
FACULTAD DE ENFERMERIA



Resumen

● 25% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 24% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.unac.edu.pe Internet	6%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	5%
4	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet	3%
5	hdl.handle.net Internet	1%
6	Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-22 Submitted works	1%
7	1library.co Internet	<1%
8	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet	<1%

9	repositorio.unasam.edu.pe	Internet	<1%
10	repositorio.unheval.edu.pe	Internet	<1%
11	Universidad Autónoma de Ica on 2019-02-20	Submitted works	<1%
12	Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo on 2022-08-26	Submitted works	<1%
13	repositorio.upch.edu.pe	Internet	<1%
14	Universidad Cesar Vallejo on 2017-11-03	Submitted works	<1%
15	Marcos, Fiorella Sthefany Valladolid. "Ansiedad Estado Rasgo y Estres ..."	Publication	<1%
16	ti.autonomadeica.edu.pe	Internet	<1%
17	repositorio.unid.edu.pe	Internet	<1%

Anexo 08



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad	X	Posgrado:	Maestría		Doctorado	
Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)								
Facultad	-----							
Escuela Profesional	-----							
Carrera Profesional	-----							
Grado que otorga	-----							
Título que otorga	-----							
Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)								
Facultad	ENFERMERÍA							
Nombre del programa	EMERGENCIAS Y DESASTRES							
Título que Otorga	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES							
Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)								
Nombre del Programa de estudio	-----							
Grado que otorga	-----							

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	CHIHUALA HINOSTROZA ,MARIA								
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	932049059	
Nro. de Documento:	20720355				Correo Electrónico:				mariachihuala@hotmail.com
Apellidos y Nombres:	DAGA SALAZAR NILDA BERTHA								
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	907685284	
Nro. de Documento:	40449446				Correo Electrónico:				nildadaga@gmail.com
Apellidos y Nombres:	PARRAGA CUYUBAMBA STEFANY FIOROBICH								
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	965659020	
Nro. de Documento:	46670592				Correo Electrónico:				stefany2390@gmail.com

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO					
Apellidos y Nombres:	MARTEL Y CHANG SILVIA ALICIA			ORCID ID:	https://orcid.org/ 0000 – 0002-2543-4361			
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	22423118

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	SOTO HILARIO JUVITA DINA
Secretario:	LLANOS DE TARAZONA MARINA IVERCIA
Vocal:	AGUIRRE CANO MIDA
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	LAGUNA ARIAS LUIS ALBERTO



5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL PICHANAKI 2022
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.





6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)		2023	
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	ESTRÉS LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL	SERVICIO DE EMERGENCIA
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):		SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>
Información de la Agencia Patrocinadora:			

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 	
Apellidos y Nombres: CHIHUALA HINOSTROZA MARÍA DNI: 20720355	Huella Digital
Firma: 	
Apellidos y Nombres: DAGA SALAZAR NILDA BERTHA DNI: 40449446	Huella Digital
Firma: 	
Apellidos y Nombres: PARRAGA CUYUBAMBA STEFANY FIOROBICH DNI: 46670592	Huella Digital
Fecha: 16-01-2024	

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.