



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Estrés laboral y desempeño profesional de las enfermeras en un
instituto de salud mental de Lima, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Ortega Olivas, Sthephany Mirza (ORCID: 0000-0002-5303-7478)

ASESOR:

Mg. Quinteros Gomez, Yakov Mario (ORCID: 0000-0003-2049-5971)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LIMA – PERÚ

2021

ÍNDICE DE CONTENIDOS

I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	25
3.1. Tipo y diseño de investigación	25
3.2. Variables y operacionalización	25
3.3. Población, muestra y muestreo	28
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	28
3.5. Procedimientos	31
3.6. Método y análisis de datos	32
3.7. Aspectos éticos	32
VI. RESULTADOS	33
4.1.1. Resultados descriptivos	33
4.1.2. Resultados inferenciales	38
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXO	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz operacional de la variable estrés laboral	26
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable desempeño profesional en enfermería	27
Tabla 3. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento estrés laboral.....	30
Tabla 4. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento desempeño profesional en enfermería.....	30
Tabla 5. Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach	31
Tabla 6. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería	33
Tabla 7. Niveles de desempeño profesional del personal de enfermería	34
Tabla 8. Niveles de estrés laboral y desempeño profesional de enfermería	35
Tabla 9. Niveles de las dimensiones para la variable estrés laboral	36
Tabla 10. Niveles de las dimensiones para la variable desempeño profesional de enfermería.....	37
Tabla 11. Evidencia de la validez basada en el contenido del cuestionario estrés laboral mediante V de Aiken.....	66
Tabla 12. Evidencia de la validez basada en el contenido del cuestionario desempeño profesional mediante V de Aiken.....	67

ÍNDICES DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de estrés laboral del personal de enfermería	33
Figura 2. Niveles del desempeño Profesional del personal de enfermería	34
Figura 3. Niveles de estrés laboral vs desempeño profesional	35
Figura 4. Niveles de las dimensiones de la variable estrés laboral	36
Figura 5. Niveles de las dimensiones de la variable desempeño profesional	37

RESUMEN

En el contexto de la pandemia del coronavirus se observa que el profesional de enfermería se encuentra en un alto riesgo de contraer alguna enfermedad y a la sobrecarga de trabajo, lo que podría incrementar su estrés laboral o disminuir su desempeño profesional por estar en la primera línea y ser los más expuestos al contagio por COVID - 19. El objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de las enfermeras en un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021. La metodología fue de tipo aplicada, descriptivo, de diseño correlacional, no experimental y transversal. La muestra estuvo constituida por 70 enfermeras, cuyo muestreo fue no probabilístico de tipo por conveniencia. Se utilizó cuestionarios previamente validados. Los resultados demuestran que existe relación moderada, significativa e inversamente proporcional entre las variables de estudio ($p < 0,05$ y un $R_s = -0,665$) debido a que se confirman esta relación entre las variables desde lo teórico como en otros estudios similares a este. Por ello es importante continuar con estos estudios similares de manera que se pueda confirmar la relación de estas variables en muestras más grandes.

Palabra clave: agotamiento, calidad de atención, profesional de la salud, salud mental.

ABSTRACT

In the context of the coronavirus pandemic, it is observed that the nursing professional is at a high risk of contracting an illness and work overload, which could increase their work stress or decrease their professional performance by being on the front line and be the most exposed to contagion by COVID - 19. The objective was to determine the relationship between work stress and the professional performance of nurses in an Institute of Mental Health in Lima, 2021. The methodology was applied, descriptive, design correlational, non-experimental and cross-sectional. The sample consisted of 70 nurses, whose sampling was non-probabilistic of the convenience type. Previously validated questionnaires were used. The results show that there is a moderate, significant and inversely proportional relationship between the study variables ($p < 0.05$ and an $R_s = -0.665$) because this relationship between the variables is confirmed from the theoretical point of view, as in other studies similar to this one. . Therefore, it is important to continue with these similar studies so that the relationship of these variables can be confirmed in larger samples.

Keyword: burnout, quality of care, health professional, mental health.

I. INTRODUCCIÓN

Desde que empezó la pandemia del coronavirus en diciembre del año 2019, muchos países tomaron diversas medidas para contener la expansión del virus desde las restricciones de vuelos aéreos, prohibiciones a las personas que procedían de China o los países asiáticos, las cuarentenas en diversas partes del mundo, el crecimiento exponencial de los contagios en todas partes del mundo, las altas tasas de mortandad registrado en muchos países y los sistemas de salud que nunca tuvieron la idea de la magnitud agresiva que tendría este virus hasta llegar al colapso. En ese sentido el personal de salud cada día, en las diversas partes del mundo tuvo que ir enfrentando a una enfermedad desconocida, donde los casos y el trabajo rutinario fue cada vez en aumentos en especial los profesionales de enfermería. Así mismo, el personal de enfermería enfrenta una realidad cansada, agotante y sobre todo estresante la que tienen que enfrentar en su trabajo, trabajando turnos de 24 horas, el miedo de contagiarse y contagiar sus familiares, miedo a la muerte, la falta de equipamiento de los hospitales, la demanda excesiva de los pacientes, el hacinamiento de los hospitales, la tensión que, producida por el llanto, la desesperación y muerte de sus familiares, entre otros. todos estos factores han ayudado en cierta medida al aumento del estrés en el personal de salud, en especial a los profesionales de enfermería por estar en primer contacto con los pacientes. Otros aspectos no considerados lo constituyen el poco personal de enfermería como médico en este nuevo contexto, mucho de ellos renunciaron debido al crecimiento de los contagios como y el miedo a contagiar a sus familiares y el shock que ha generado el ambiente en los hospitales.

Por su parte, la Organización Internacional menciona que el estrés laboral se va propagando al mundo y que este síndrome le cuesta ha estado Unidos en unos 15 000 millones de dólares. De igual modo, en México el 75% de los infartos son asociadas a las enfermedades originadas por el estrés, en tanto que en Perú de 4000 trabajadores que fueron encuestados, el 78% manifestó haber padecido de estrés debido al excesivo trabajo y por las funciones que realizaba dentro de su ámbito de trabajo. Así también en el mundo aproximadamente 490 millones de personas

padecen de estrés. Según la Asociación Americana de Psicología, el 48% de 12 personas sufren de estrés y mostrando cambios en su vida laboral y personal. (Organización Mundial de la Salud, 2003).

Ahora bien, según la OMS señala que el estrés puede dañar la salud de los trabajadores, en tanto que su desempeño se ve afectado, además indica que su origen es por la mala organización del trabajo, así como la falta de apoyo de colegas y de las personas que supervisan. Contrariamente cuando se logra tener control sobre su trabajo y se recibe apoyo de los supervisores y buenas relaciones con los compañeros es menos probable que este se presente (Organización Mundial de la Salud, 2020). El estrés repercute negativamente en la salud, en las cuales se incluyen, gastrointestinales y las enfermedades circulatorias, trastornos físicos, psicosomáticos y psicosociales; así como baja productividad (Oficina Internacional del Trabajo, 2013). En tal sentido, es muy probable que en el contexto actual de la pandemia del coronavirus el estrés laboral hay incrementado en el personal de enfermería, debido a diversos estresores causados por su entorno laboral, terminen afectando el desempeño profesional, tan requerido en estas instancias ya que la misión de esta carrera es salvar muchas vidas a cambio de nada.

Por otra parte, en el Perú el Ministerio de Salud (Minsa) señala que en el marco del COVID-19 se observado que en toda la población se han incrementado los niveles de estrés. En ese sentido, diversas situaciones conllevan a que el estrés sea intenso en las personas, y más en este contexto de encierro y miedo al contagio. Por ende, el personal de la salud puede experimentar con mayores probabilidades de enfrentar cuadros de estrés, por la naturaleza de su trabajo. En situaciones de estrés intenso, el personal de salud puede experimentar reacciones de tipo: conductuales (aislamiento social, hiperactividad, lenguaje acelerado, llanto, dificultades de descanso o desconectarse del trabajo), emocionales (ansiedad, tensión, miedo, irritabilidad, culpa), cognitivas (dificultad para la concentración, la toma de decisiones, confusión, problemas de memoria, pensamientos obsesivos.), físicas (presión en el pecho, hiperventilación, dificultad para respirar, cefaleas, contracturas musculares, taquicardias, alteraciones del apetito, insomnio, entre otros) (Guía técnica-Minsa

RMN 180-2020, 2020).

Otros aspectos que también se aprecia el en personal de salud, son el miedo a enfermar o morir, miedo a ser excluido socialmente, sentir impotencia de protegerse a sí mismo como a otras personas, miedo de separarse de sus seres queridos, sensación de desamparo o abandono entre otros. Además, los problemas de salud mental afectan al personal de salud en la atención a los pacientes, su comprensión y en la toma de decisiones. Lo que a su vez dificulta, enfrentar la pandemia del coronavirus, los dilemas de culpa y moral repercutiendo negativamente en el bienestar y calidad de vida del personal de salud. Es necesario precisar, según el Minsa cuando hace referencia al personal de salud, también incluye al personal de enfermería.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), refieren que el profesional de enfermería maneja bagaje de conocimientos que permite su desempeño partiendo desde la misión que le corresponde dentro de los servicios de salud. El desempeño laboral se concibe como la conducta o comportamiento que el trabajador desarrolla competentemente cumpliendo con sus obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. (Bautista , Johanna, & Johanna, 2012). Por muchos años se consideraba que el desempeño deficiente era por la falta de conocimientos prácticos como teóricos, pero, en la actualidad el desempeño del profesional de salud se ve afectado por diversos factores como las características de la población atendida, el sistema sanitario, los trabajadores sanitarios, el clima institucional y el entorno que determina las condiciones del ejercicio de la carrea profesional de enfermería (Chen L, et al.,2006). De ahí que, la importancia del desempeño del profesional de enfermería es vital para el cuidado de personas muy vulnerables, por su atención técnica, su trascendencia social y la familiaridad que tiene con el paciente. En el contexto de pandemia, el personal de enfermería es garante del acompañamiento al paciente, brindar soporte emocional y espiritual, realizando practicas seguras y evitando los riesgos, evitar el contagio y respetar los protocolos de atención y bioseguridad (Lahite – Savon et al,2020).

Por otra parte, diversas instituciones que prestar servicio de salud en el Perú manifiestan que se ha incrementado los pacientes, cerca del 50% lo que implica una mayor carga laboral, además, se estima que hay doce enfermeras por cada diez mil habitantes (Ugaz, 2018). En esta situación de la pandemia sin duda esta cifra quizá deba ser mayor, puesto que ha aumentado la carga de trabajo y esta situación afecta de cierto modo el desempeño de la enfermera al trabajar con una tensión muy fuerte por ser las primeras en atender a los pacientes con COVID 19 u otras afecciones.

Desde el contexto local en un Instituto de Salud Mental de Lima se aprecia en algunas enfermeras que trabajan en horarios extensos hasta de 24 horas, con mucha prisa, algunas irritables, guardan su distancia, se les nota algo temerosas, con poca paciencia al momento de la orientación e información que requieren los pacientes, puesto que se evidencia en las respuestas cortas y al despedirse muy rápido de los pacientes. Esta situación, merece ser estudiada, ya que el trabajo que enfrentan cada día las enfermeras ha aumentado notablemente lo que merece evaluar para conocer a mayor detalle en tanto que por el contexto de la pandemia su salud mental ha sido afectada lo que podría relacionarse con el desempeño que debe mostrar en el momento de la atención al paciente.

A partir de esta problemática, se plantea como problema general: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de las enfermeras de un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021?. en cuanto a los problemas específicos son los siguientes: (1) ¿Cuál es la relación entre el ambiente físico y la calidad de trabajo de las enfermeras? (2) ¿Cuál es la relación entre el ambiente psicológico y el compromiso institucional de las enfermeras? (3) ¿Cuál es la relación entre el ambiente social y el trabajo en equipo de las enfermeras?

El estudio se justifica desde el aspecto social, dado que se desea conocer el estrés y el desempeño laboral de las enfermeras de un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021, lo podría afectar el trabajo diario y la vida personal de las mismas. La información recabada ayudará a implementar planes de acción y seguimiento; así como herramientas que permitan tratar este problema y prevenir a fin de salvaguardar la integridad del personal de enfermería, en el mejor de los casos, para que ocurra

en menor proporción. Finalmente, este estudio busca extraer datos sobre esta realidad, con el fin de implementar planes de mejora, en el sentido de valorar mantener en buenas condiciones la salud mental y física del personal de enfermería en este contexto, donde juega un papel protagónico en la lucha contra COVID 19.

Por su aporte teórico, este estudio trata de reunir literatura más actualizada, y generar nuevos conocimientos puesto que existe muy pocos estudios actuales sobre el estrés laboral del personal de enfermería como su relación con su desempeño. Sin duda en este contexto de pandemia urge realizar la evaluación de las variables ya mencionada, debido que todo ha cambiado y por la alta demanda de pacientes lo que incrementa el trabajo de la enfermera. Por otro lado, hay un vacío de conocimiento ya que, es probable que los niveles de estrés laboral hayan aumentado, es por ello que es necesario también evaluar e identificar aquellos estresores que afectan al personal de enfermería en su desempeño. De igual modo, el desempeño que tiene el profesional de enfermería debe haberse disminuido debido a que enfrenta situaciones de mucha carga emocional, impotencia, sobre oferta de pacientes, mayor horario de trabajo, estar expuesto al contagio y en contacto con personas con Covid-19, entre otros. Es por ello, que su evaluación es primordial para que el profesional de enfermería pueda ofrecer una intervención que segura y con mínimos riesgos para los pacientes. Este estudio, contribuye a la comunidad científica por ser uno de los pocos que en el Perú y Sudamérica ya que en esta región no hay registros recientes sobre estudios del estrés laboral ni del desempeño profesional en este grupo de la población. En ese sentido estudiarlo nos ayudará a genera nuevos conocimientos que podrán ser de ayuda, para tener prácticas futuras de la enfermería como el ejercicio de la carrera.

Desde su aporte práctico este estudio considera importante tomar en cuenta la salud mental del personal de enfermería puesto que son las principales colaboradoras en un establecimiento de salud; el estrés y su desempeño laboral, el cual podrían estar íntimamente ligados y dependiendo de uno o los dos la productividad podría verse afectada. En ese sentido, este estudio podrá permitir que otras investigaciones encaminen sus esfuerzos hacia el cuidado de la salud física y mental. Así mismo, los

diversos establecimientos deben diseñar propuestas de mejora para las condiciones laborales justas, la implementación de programas de salud mental, estrategias de afrontamiento y calidad de apoyo emocional-psicológico para cada uno de los colaboradores, ya que, de esta forma, se podría cambiar esta realidad a un incremento de su rendimiento y, por ende, el trato a los pacientes en el hospital con calidad humana.

Por su aporte metodológico, este estudio contribuye con un instrumento validado por expertos con una alta confiabilidad lo que garantiza su aplicación para otros estudios y dos instrumentos que permitirán el acercamiento a esta realidad poco conocida. Por otro lado, el presente estudio tuvo por objetivo general: Determinar la relación entre estrés laboral y el desempeño profesional de las enfermeras de un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021. Los objetivos específicos fueron: (1) Identificar la relación entre el ambiente físico y la calidad de trabajo de las enfermeras. (2) Identificar la relación entre el ambiente psicológico y el compromiso institucional de las enfermeras. (3) Identificar la relación entre el ambiente social y el trabajo en equipo de las enfermeras. Finalmente, la hipótesis general para este estudio fue: Existe relación entre estrés laboral y el desempeño profesional de las enfermeras un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021. Las hipótesis específicas fueron las siguientes: (1) Existe relación entre el ambiente físico y la calidad de trabajo de las enfermeras. (2) Existe relación entre el ambiente psicológico y el compromiso institucional de las enfermeras. (3) Existe relación entre el ambiente social y el trabajo en equipo de las enfermeras.

II. MARCO TEÓRICO

En referencia a los trabajos previos revisados en el contexto internacional sobre la variable del estrés laboral tenemos a Rina *et al.* (2020) mencionan que el personal de salud afronta una gran presión en colectivo, un gran riesgo de contagio, así como el impacto emocional afectando a la salud mental de los enfermeros. Este estudio tuvo por objetivo realizar una revisión sistemática sobre el estrés generado en el personal de salud. Además, fue de carácter cualitativo, de tipo fenomenológica basada en la subjetividad, para ello se analizaron la información proporcionada por 3 enfermeras para recoger la información a través de entrevistas a fin de conocer las percepciones del personal de enfermería. Sus resultados demuestran que el miedo es un factor importante en personal médico, sin embargo, predomina el profesionalismo y la vocación. En tanto, que el cuidado del personal de salud en pacientes con COVID 19, está muy relacionado el shock, el miedo, la impotencia de poder atender a todos a su vez incluyendo al mismo personal de salud. Además, la exposición al riesgo, el estrés y la incertidumbre conduce a dificultades en la atención médica durante la pandemia del COVID 19. El estudio concluye que el personal de Ecuador se ve afectado por la sentimientos y emociones que se han generado en una situación nunca antes vivida en el país o en el mundo, sin embargo, manifiestan valores firmes, así como algunas fortalezas que les permiten asumir con entereza el papel que le corresponde al lado de los pacientes bajo su cuidado. Finalmente, se evidenció que entre las emociones relacionadas a la incertidumbre se encuentra el dolor por los contagiados, el temor al contagio, familiares, amistades, la desesperación e impotencia a lo desconocido; pero también priman los valores como la vocación de servicio, la empatía por el prójimo, la perseverancia en la lucha, arriesgando su propia vida, enfrentándose a los riesgos y complicaciones que demandan los cuidados a los pacientes contagiados por COVID-19.

Así también para Ceballos *et al.* (2019) definen a el estrés como un estado dinámico donde el ser humano interactúa con su medio ambiente a fin de mantener el equilibrio suficiente para crecer, desarrollarse y desempeñar sus funciones, en tal

sentido, se considera al estrés como una epidemia que ocasiona una disminución del rendimiento y la productividad, sin embargo, también puede afectar la salud desde el aspecto físico como mental de la persona, específicamente en el área de enfermería asistencial. Así mismo, el estudio se justifica debido a que el estrés laboral no ha sido estudiado en todos los niveles de atención y porque no se ha dado importancia al estrés laboral en el área intrahospitalaria. Cuyo objetivo de estudio fue evaluar la percepción de estrés de enfermería. El estudio fue transversal, de tipo descriptivo, de abordaje cuantitativo, la muestra estuvo constituida por 105 trabajadores en el cual se aplicó un cuestionario, finalizado con el estadístico Correlación de Pearson y Chi-cuadrado. Entre los hallazgos más importantes se encontró que el 23,6% presentan un nivel alto de estrés. Así mismo, indicaron que las condiciones en que se encuentra el ambiente laboral también influyen, concluyeron que los trabajadores si perciben estrés al desempeñar sus funciones y que existe relación entre el estrés y condiciones ambientales de trabajo puesto que es significativa, por lo que recomendaron a las organizaciones realizar supervisiones periódicas a fin de disminuir los riesgos a la salud por causa del estrés laboral. Por último, no se encontraron asociación entre las variables sociodemográficas, ni laborales, pero si con la variable ambiental y de tipo inversa.

En el mismo sentido Carrillo *et al.* (2018) consideraron que el estrés se ocasiona tras la presencia de exigencias de la institución donde se labora y por las presiones que tiene que afrontar. Justifica la realización de su estudio porque existe pocos trabajos que estén orientados a conocer el estrés que enfrentan los enfermeros volantes en los centros hospitalarios. Tuvo por objetivo analizar la presencia de estrés laboral en el personal de enfermería. El estudio se caracterizó por ser observacional, transversal, el muestreo aplicado fue el no probabilístico de tipo por conveniencia, tomando una muestra de 38 enfermeras para lo cual se empleó un como instrumento el cuestionario el cual permite conocer la percepción que tiene el personal de enfermería sobre el quehacer de la enfermería, así como la identificación de los principales estresores, en cuanto al análisis estadístico se utilizó chi cuadrado y correlación de Spearman. Se encontró un nivel medio en las demandas psicológicas.

Por otro lado, se halló un nivel moderado de estresores, debido a que hay poco apoyo social por parte de los superiores, el cual fue muy predominante y señalado por la mayoría del grupo de profesionales adscritos a los altos cargos de la enfermería. Sin embargo, no se evidenció asociación entre apoyo social, control sobre el trabajo, demandas psicológicas frente a la edad, sexo, turno y su tipo de vinculación laboral. El estudio concluye que existe percepción moderada de estresores laborales, destacando que existe poco apoyo social por parte de sus superiores, por lo que recomiendan implementar planes de intervención a fin de mejorar esta área.

De igual modo para, Sarsosa y Charria (2018) consideran al estrés como respuestas que se realiza ante un proceso de adaptación ante las demandas que se puedan dar en el entorno laboral. Así mismo, su estudio es justificado ya que se orienta a profundizar en la descripción y conocimiento de esta problemática, es de gran reconocimiento en el campo de la salud laboral debidos a sus afecciones al bienestar y la salud de los trabajadores, además, que esta evaluación sirva para poder proponer una alternativa de solución en favor del personal de la salud. Tuvo por objetivo fue identificar el nivel de estrés que tiene el personal asistencial. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y descriptivo, la muestra estuvo constituida por 595 participantes a los cuales se aplicó un cuestionario en un solo momento de la investigación. Entre sus hallazgos más importantes se encontró que el personal asistencial de las 4 instituciones de salud tiene un nivel alto de estrés laboral, específicamente en los síntomas intelectuales, fisiológicos y laborales, es decir, puede afectar de manera perjudicial su salud por medio de dolores de cuello y hombros generado por la tensión muscular. Por lo que el alto nivel de estrés encontrado en el personal asistencial, ponen en manifiesto que el estrés puede originar enfermedades fisiológicas debido a las condiciones laborales. Por último, se concluyó que existe prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial de las cuatro instituciones de salud lo que ponen en riesgo por la exposición de enfermedades que puedan encontrar en su entorno laboral. Así mismo, recomiendan realizar evaluaciones al personal de salud de modo individual, grupal y organizacional para detectar los niveles de estrés y realizar intervenciones oportunas.

Por otro lado, se encontraron los siguientes estudios para las variables desempeño profesional, en tal sentido Espinoza-Aguilar *et al.* (2016) manifestaron que esta variable ha sido poco estudiada, por lo que considera necesario un análisis sobre los conceptos y enfoques en el contexto cubano como internacional y sus implicancias en el desempeño profesional. Tuvo por objetivo sistematizar las diversas definiciones sobre el desempeño profesional de enfermería. Su metodología se basó en el análisis de artículos y revisiones publicadas en el periodo desde 2004 al 2014, siendo las fuentes de información Scielo, Dialnet, Medline y Publimed. De los cuales se tomó 10 artículos para su revisión, siendo útiles solo 3 de estos. El estudio concluye que se realizaron definiciones operativas sobre el desempeño profesional de enfermería, sin embargo, pocos autores han abordado esta categoría por lo que recomiendan a partir de los problemas generales que enfrentan los enfermeros y el contexto actual cubano emprender nuevos retos para su mejoría. Por otro lado, destaca que es necesario un estudio más profundo sobre el desempeño profesional de enfermería del abordaje profundo como elemento fundamental en la satisfacción de necesidades durante la gestión del cuidado.

A nivel nacional se encontraron algunos estudios para la variables estrés laboral, en tal sentido, Costillo (2021) considera que el estrés laboral es una manifestación frente a diferentes obligaciones y opresión laboral, lo cual no se relaciona en la mayoría con su capacidad, lo que le pone a prueba enfrentar ese problema. Entre las razones por la que realizó el estudio destaca la contribución, fomento y mejoramiento de los niveles de motivación para disminuir los niveles de estrés laboral, a fin de mejorar el desempeño de la enfermera, relaciones interpersonales, calidad de atención entre otros. Desde otro punto de vista se busca generar reflexión sobre los conocimientos del campo a investigar. El estudio tuvo como fin determinar la relación entre motivación y estrés laboral en el personal. Su estudio tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional y de tipo básico con una muestra de 80 enfermeras. Se emplearon dos cuestionarios para la recolección de información. Entre los resultados más importantes encontraron que la mayoría presento una motivación

alta, en cuanto a los niveles estrés laboral se encontraron que el 77% fue medio, el 19% bajo y solo el 4% fue alto. En cuanto a la dimensiones, se pudo apreciar que en la dimensión realización personal el 17% tuvo un nivel alto, en tanto que el 85% tuvieron niveles medios y bajos en las dimensiones agotamiento emocional y 95% en la dimensión despersonalización. Finalmente, concluyó existe asociación entre la motivación laboral y el estrés laboral del profesional de enfermería.

Así también, Fuentes (2020). En su estudio nivel de estrés laboral en el personal de enfermería en la situación de emergencia sanitaria. En su estudio aplica la definición de Nakaki y Ozouni señalan que el estrés laboral son respuestas físicas y de carácter emocional dañinas el cual se producen cuando no hay coincidencia entre los requisitos de trabajos con los recursos, necesidades de trabajo o capacidades. El fin que tuvo esta investigación fue determinar el nivel de estrés del personal de enfermería en emergencia sanitaria. El estudio se basó en una metodología descriptiva, de corte transversal, con enfoque cuantitativo. La población estuvo representada por 45 enfermeros (35 mujeres y 10 varones) de un hospital de Lima. En cuanto a la recolección de datos se empleó como técnica la encuesta en tanto que el instrumento que se empleo fue el cuestionario de Estrés de enfermería Gray – Toft, conformada por 3 dimensiones y con 34 preguntas en total para toda la variable. Entre sus hallazgos más importante encontró que la mayoría tenía un nivel medio de estrés con un 68,9%(31), seguido del 24,4%(11) bajo y el 6,7%(3) alto. En cuanto a sus dimensiones se observó una predominancia entre los niveles medios para la dimensión ambiente físico con un 62%(28), ambiente psicológico 62%(28) y en el ambiente psicológico 71%(32). Por consiguiente se encontró un mayor estrés llevado en el componente psicológicos con un 17,8%(8). Concluyó que en los niveles de estrés en su mayoría fue medio, seguido del bajo y alto. En tanto que, la componente más comprometida fue el ambiente psicológico.

De igual modo para Farfán (2020) en su estudio del estrés laboral y satisfacción laboral. En base a la definición de Oslo definió al estrés laboral como aquella reacción que presenta la persona antes las exigencias laborales y presiones que no se ajustan

a sus capacidades y conocimientos, y que los pone a prueba cuando enfrenta una situación de tensión. El autor destacó que su estudio beneficia a que las autoridades y colaboradores del municipio tengan conocimiento sobre la realidad, a fin de adoptar medidas para combatir las consecuencias del estrés y la insatisfacción laboral, cuyo fin fue determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral. El estudio tuvo un diseño no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal, la recolección de información se realizó a través de un cuestionario. Asimismo, la muestra estuvo constituida por 309 trabajadores. Los resultados encontrados demuestran que el 64% de los trabajadores presentan altos niveles de estrés laboral en el desarrollo de sus funciones en tanto que el 90% de los trabajadores se muestra insatisfechos laboralmente debido a que llevan mucho tiempo en las funciones que desempeñan, no reconocen sus horas extras ni reciben incentivos por su buen desempeño. Por otro lado, encontraron una relación inversa, entre las variables de estrés laboral y satisfacción, es decir, a mayor estrés laboral, menor satisfacción laboral. Los principales factores que inciden en esta relación son las deficiencias en infraestructura, mobiliario obsoleto, equipamiento, y ambiente laboral inadecuado ocasionado por las malas relaciones interpersonales, por la intensidad de trabajo o recarga laboral, falta de reconocimiento profesional tanto en la repetitividad de las funciones como lo económico.

De la misma forma según, Fuentes (2019) consideran al estrés como la relación que hay entre el individuo y el entorno, pudiéndose manifestarse como amenazante o desbordante poniendo en peligro su propio bienestar y que en tiempos prolongados podría presentarse en forma de agotamiento ocupacional. Además, lo consideran como un problema serio que puede afectar a los trabajadores, equipos de trabajo como a las organizaciones en su conjunto el cual merece prestar mucha atención. El objeto de estudio fue analizar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de regulación emocional en profesionales de salud mental. Se tomó en cuenta diferentes estrategias empleadas en la regulación emocional y estrés, a partir del sexo, edad y profesión. La muestra estuvo conformada por 110 personal de salud entre enfermeros, médicos y técnicos en enfermería. La recolección de información se realizó a través del Inventario de Estrés y el Cuestionario de Regulación Emocional. Los resultados indican que el

estrés ocupacional se relaciona con el uso de la estrategia reevaluación, sin embargo, se evidenciaron diferencias en el uso de esta estrategia entre hombres y mujeres. En el equipo de las mujeres, existe relación entre el estrés y la estrategia de supresión, en tanto que, en el equipo de los hombres hay relación entre el estrés y la reevaluación. Se constató que existe diferencias según la profesión. Finalmente, no se hallaron resultados significativos respecto a edad. Es posible que estos resultados estén vinculados a las funciones de cada profesión. Concluyeron que el estrés laboral difiere a partir de su posición laboral y sus características individuales.

Por su parte Dionisio (2018) realizó una investigación sobre el riesgo laboral y estrés laboral en profesional de enfermería. Considera el riesgo como el daño que se puede dar en el futuro trayendo consigo afecciones negativas en la salud en el marco laboral. En tanto que, el estrés lo toma como el conjunto de situaciones que se dan en el contexto laboral el cual pueden tener implicancias en la salud del trabajador. Además, el estudio justifica el propósito de implementar planes y políticas de intervención en salud ocupacional, a fin de mejorar las condiciones de trabajo donde se desempeña y contribuir con la mejora en los niveles de estrés en el enfermero. El objetivo fue determinar la relación entre el riesgo laboral y el estrés laboral del enfermero. La investigación fue de tipo básica, correlacional, de corte transversal. El tamaño de la muestra estuvo constituido por 110 enfermeras (os). Los resultados evidencian que un 80,9% (89) de los enfermeros se encuentran en riesgo muy alto, mientras que un 14,5% (16) en un riesgo medio y un 4,5(5) con un riesgo bajo. Por otro lado, para la variable estrés laboral el 36,4% (40) tiene un nivel alto, mientras que un 54,5%(60) nivel medio y un 9,1 %(10) un nivel bajo. El estudio concluyó que existe una relación moderada y positiva entre las variables riesgo laboral y estrés laboral. Es decir, se encontró una relación directa y baja con Rho Spearman igual a 0,22, esto quiere decir que mientras mayor sea el riesgo laboral, mayor será el estrés laboral que experimente el personal de enfermería.

De modo similar, Napan *et al.* (2017) realizaron una investigación a los trabajadores del Despacho Presidencial sobre Estrés Laboral y Resiliencia Laboral. Su

estudio se justifica por ser un aplicación teórica y conceptos sobre el estrés laboral, por otra parte, con la ayuda de los datos obtenidos su busca conocer la relación entre el estrés laboral y la resiliencia. Tuvo como objetivo de investigación determinar la relación que existe entre estrés laboral y resiliencia laboral. Metodológicamente, el estudio es correlacional, básica, con diseño no experimental, de corte transversal, puesto que la aplicación de los instrumentos se dio en un espacio y tiempo determinado por única vez. La muestra censal estuvo formada por 252 trabajadores. La recolección de la información se dio a través de un cuestionario sobre el estrés laboral el cual contiene 29 en tanto que para la variable resiliencia laboral el cuestionario también contiene 29 preguntas Los resultados que arribaron para este estudio en cuanto a los niveles de estrés laboral encontraron que el 13,9% tiene un nivel bajo, mientras que el 51,2% (129) medio y 34,9%(88) fue bajo. En cuanto a sus dimensiones, se evidenció que predominó el nivel medio en las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización, sin embargo, en la dimensión realización personal predominó el nivel alto. En tanto que para los niveles de resiliencia laboral el 28,6% (72) fue bajo, mientras que el 47,6%(120) fue medio y el 23,8%(60) fue alto. Por otra parte, se pudo corroborar que existe relación entre Estrés laboral y Resiliencia laboral con un $RS= 0,64$. Es decir, una relación directa, positiva y fuerte.

Finalmente, en cuanto a la dimensión ambiente psicológico de las variables estrés laboral se encontraron estudios similares a García (2018) en su estudio sobre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional, planteó como objetivo determinar la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional. El estudio justifica su importancia debido a que describe determinadas variables que influyen en el compromiso institucional y por el impacto que estas tienen en la organización y en la productividad de los trabajadores. Su estudio es de carácter cuantitativo, descriptivo correlacional, de tipo básica, de corte transversal y de diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 100 trabajadores los cuales reunieron los criterios de inclusión. El recojo de la información se dieron a través de dos cuestionarios, es decir uno para cada variable. Los resultados demostraron en cuanto a la variable bienestar psicológico en su mayoría tuvieron un nivel medio

equivalente a un 45%, seguido del nivel alto con 28% y el nivel bajo con el 27%. En cuanto a sus dimensiones predominaron el nivel medio en las dimensiones autonomía y vínculos, en tanto que hay niveles altos en la dimensión aceptación y proyectos. Por otro lado para la variable compromiso organizacional se encontró en la mayoría un nivel medio con un 55%, seguido del nivel alto con un 24% y el nivel bajo con el 21% . En referencias a sus dimensiones se encontró predominancia de los niveles medios en las dimensiones compromiso afectivo, continuación y normativo con porcentajes equivalente al 62%, 55% y 47%. Concluyó que existe una relación directamente proporcional entre el bienestar psicológico y el compromiso institucional.

En cuanto a la variable desempeño laboral se encontraron los estudios de Quintana y Tarqui-Maman (2019) el cual consideran que el desempeño laboral es la conducta o comportamiento que asume el trabajador a fin de ser competente con sus obligaciones primordial en su puesto de trabajo. Su estudio se justifica dado que el autor manifiesta que existen pocas investigaciones sobre el desempeño laboral en enfermería en los diversos establecimientos de salud, aun así, es un factor importante a tomar en cuenta para la gestión y desarrollo de los hospitales puesto que este asociado a la organización institucional, las relaciones interpersonales y la cultura de calidad lo que permite obtener una calidad de cuidado en la atención y calidad humana. Cuyo objetivo fue describir el desempeño laboral a partir de sus características laborales, la su formación académica, sus aspectos motivadores, así como organizacionales y la influencia que tiene la jefatura de enfermería sobre el profesional de enfermería. El estudio fue de tipo descriptivo, observacional, de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 208 profesionales de enfermería que cumplieron las condiciones de inclusión. La información fue recolectada a través del cuestionario que considera la normativa de evaluación del seguro social del Perú. Sus resultados indicaron que el desempeño laboral en un 24,5% es insuficiente, 78,8% tuvo 6 a más años de servicio, 93,8% poseen especialidad, 70,2% no reciben capacitaciones, 63,0% perciben sobrecarga de trabajo y el 37,0% perciben presión laboral por parte de la jefatura de enfermería. De la totalidad de enfermeras con suficiente desempeño, el 66,7% posee un tiempo de servicio mayor a 6 años, 96,2% tuvieron especialidad. En

el grupo de enfermeras con insuficiente desempeño, el 98% no ejercen la docencia 82,4% no han recibido capacitaciones por la institución que los contrata, 88,2% percibieron presión laboral por parte de la jefatura, 51% no cuenta con horario flexible de trabajo, 84,3% se encontraron desmotivados y 76,5% consideran que están situados adecuadamente según su especialidad. Concluyó que la mayoría de los profesionales de enfermería tienen desempeño suficiente, sin embargo, consideran que la gerencia del hospital realice esfuerzos adicionales para lograr un mejor desempeño del personal de enfermería.

En referencia a las variables estrés laboral y desempeño profesional se encontraron algunos estudios similares, al respecto Rodríguez *et al.* (2019) mencionaron que el estrés laboral es el conjunto de reacciones que la persona manifiesta ante a una situación, y que esta exige un esfuerzo de adaptación provocando un estado de cambio en el individuo. Su estudio se justifica puesto que el estrés es considerado como un problema para la salud que afecta a los trabajadores y en su rendimiento que estos puedan tener, los resultados de su estudio servirán para invitar a la reflexión a los dueños de la empresa para implementar medidas que ayude al mitigar el estrés de sus trabajadores para obtener un mayor rendimiento como en el logro de sus objetivos institucionales. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral. La metodología empleada se basó en un estudio descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 20 trabajadores del área de producción, para la recolección de la información se dio a través de dos cuestionarios validados y con alta confiabilidad para su aplicación. Sus resultados demostraron que los niveles de estrés de los trabajadores en un 50% es alto, 30% medio y 20% bajo. Sin embargo, en cuanto a sus dimensiones, para ambos grupos se encontraron altos niveles en las dimensiones emocionales debido a las demandas de jornada de trabajo como cuantitativas, de igual modo ocurrió en la dimensiones ambientales y esfuerzo físico. En cuanto a la comprobación de la hipótesis se encontró una correlación igual $R_s = 0,806$, es decir, existe una relación positiva y directa cuya significancia es igual $p = 0,000$, por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre las variables.

Así también, para Chung y Salas (2018) realizaron un estudio sobre el nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros. El autor considera que el profesional de enfermería debe estar capacitándose constantemente en aras de mejorar el cuidado y los procedimientos, conservando siempre una actitud positiva ante el estrés en las diferentes áreas con la finalidad que el desempeño en sus actividades no se vea afectadas negativamente. Así mismo, el estudio establece que el crecimiento poblacional está conduciendo a una alta demanda de pacientes en los centros hospitalarios de menor a mayor nivel conllevándolos a no poder cubrir la demanda y muchas veces se ven limitados en su quehacer y cuidado lo que al final termina siendo afectado por el estrés. Se planteó como objetivo determinar la relación entre nivel de estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros. El estudio es correlacional, descriptivo, cuya muestra estuvo constituida por 34 enfermeros de la unidad de emergencia se emplearon como instrumento un cuestionario para cada variable. Sus resultados indican entre las características demográficas el 91% son mujeres, 9% varones, predominaron enfermeras entre los 34 a 45 años, el 44% son casados, el 29% labora por más de 20 años y el 62% son enfermeros nombrados. Por otra parte, el nivel de estrés laboral en un, 47% tienen nivel de estrés bajo y 53% medio; en cuanto al desempeño profesional un 6% obtuvo un buen desempeño profesional, mientras que el 53% muy bueno y 41% excelente. Concluyeron que no existe relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de enfermería.

En tanto que para Palomino *et al*, (2017) realizaron una investigación sobre Estrés laboral y desempeño laboral en evaluadores de certificaciones de DIGESA – 2017. El estudio destaca la importancia que tiene la calidad de vida y como diversos factores estresantes puede afectar el desempeño laboral. Tuvo objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral. El estudio es de tipo básica, correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo constituida por los evaluadores que laboran en la Dirección General de Salud Ambiental siendo un total de 60 (100%). Para este estudio se empleó como instrumentos de recolección de información dos cuestionarios validados y confiables por la OMS y la OIT. Los resultados demuestran que existe correlación entre el estrés

laboral y desempeño laboral, con un $RS = 0,673$, lo que indica que la correlación es fuerte y directa. En cuanto a los niveles desempeño laboral se encontraron que es escasa en un 12%(20), Buena en un 51,7%(31), muy buen 15%(9) y destacada en un 13,3%(8). Para los niveles del estrés laboral un 6,7%(4) es bajo, intermedio 13,3%(8), estrés 43,3(26) y alto en un 36,7%(22). En cuanto a sus dimensiones, predominó el nivel regular en las dimensiones clima organizacional, en la estructura organizacional, territorio, tecnología, influencia del líder falta de cohesión, falta de cohesión y respaldo de grupo. Concluyeron que existe una relación directa y significativa para las variables estrés laboral y desempeño laboral con un $RS= 0,7$.

Por último, Santillán (2017) en su estudio sobre el estrés y su relación con desempeño laboral. Su estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre estrés y el desempeño laboral en las enfermeras. Su metodología se basó una investigación de tipo básica, transversal, descriptivo correlacional, de diseño no experimental con enfoque cuantitativo. la muestra estuvo formada por 32 enfermeras. En cuanto a la recolección de la información se realizó a través de dos cuestionarios con escala tipo Likert empleándose uno para cada variable. Los resultados demostraron que el 66,7% sufren de un estrés moderado, mientras el 26,7% es severo y el 6,7% es leve. En referencia a sus dimensiones predominaron un severo estrés en la dimensión despersonalización con un 40%, en tanto que, el 46,7% tiene nivel severo en la dimensión realización personal. Por otro lado, en referencia a la variable desempeño laboral se encontró que el 60% tiene un nivel bajo de estrés, mientras que el 20% fue medio y 33,3% tiene un nivel alto. Se observó la predominancia del nivel bajo de la dimensión calidad de trabajo con un 36,7%, en la dimensión responsabilidad el 56,7% tiene un nivel bajo, en la dimensión compromiso institucional el 33,3% es bajo y en la dimensión trabajo en equipo el 63,3% el nivel fue medio. Concluyó que existe una relación inversamente proporcional entre el estrés y el desempeño laboral de las enfermeras. Además, se encontró relación inversa entre las variables el agotamiento emocional y el desempeño laboral, despersonalización y el desempeño laboral, realización personal y el desempeño laboral.

Seguidamente, se muestran algunas definiciones que de soporte teórico a esta investigación: En cuanto a la primera variable estrés laboral, el estrés comienza cuando un individuo adquiere cierto grado de adaptabilidad o evidencia dificultades psicológicas, es decir, no desarrollado una buena relación interpersonal (Escandón, 2015). En ese sentido, el estrés puede definirse en el marco de una organización se considera como un proceso desagradable originado por aspectos psicológicos que se da en respuesta a las tensiones ambientales dentro de la organización (Robbins & Judge, 2017). Por otra parte, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo considera como resultado emocional y físico originado por la inestabilidad, exigencias, responsabilidades o recursos recibidos de un individuo de modo que se pueda hacer frente. Sin embargo, el estrés está relacionado a la organización, la relaciones entre trabajadores, los diseños de trabajo y cuando las personas no cumplen con el perfil de la empresa es ahí donde se origina el estrés. En tanto que para la OMS define al estrés como las manifestaciones frente a la opresión laboral y obligaciones, en la cual la mayoría de veces son inherentes a su capacidad poniéndose a prueba cada vez que lo enfrenta (Organización Mundial de Salud, 2014).

En este nuevo escenario que vivimos en el tiempo del COVID – 19, el profesional de enfermería afronta situaciones de mayor estrés, es muy probable que los niveles de estrés al cual enfrentan diariamente sean valores muy elevados, debido a que enfrentan situaciones de incertidumbre, hacinamiento de hospitales, aparición de nuevas variantes del coronavirus, el crecimiento de la tasa de contagios, la pérdida de colegas de trabajo o familiares, la presión de los familiares se atiende urgente a su familiar, secuelas de la enfermedad, miedo al contagio, la muerte de pacientes entre otros. todos estos factores ponen en una situación de tensión constante que tiene que afrontar el personal de enfermería el cual debe ser atendido para bajar los niveles de estrés a través de estrategias de afrontamiento contra el coronavirus. Es primordial que el Minsa tome medidas urgentes en la atención y soporte al personal de salud, en especial al personal de enfermería por ser los primeros en atender y los que están en contacto directo con los pacientes. Ya que la pandemia durara quizá unos años y es

necesario proveer estrategias al personal de salud para que no sufra de agotamiento y afecciones a su propia salud.

En tanto que, las dimensiones de la variable estrés laboral fueron los siguientes: (1) Ambiente físico: Hace referencia al contenido de las tareas, el incremento de funciones y sobrecarga laboral, la práctica de trabajo monótono, otros factores que influyen en el estrés laboral son la sobrecarga de funciones, incremento de esfuerzos, la modalidad de trabajo, la presión estacional, lo que puede repercutir en la exigencia de la realización de una función como en la programación de actividades a desarrollar (Gray - Toff & Anderson, 1981). (2) Ambiente Psicológico: Comprende la inestabilidad entre la capacidad que tiene la persona y las actividades que demanda el puesto de trabajo, lo que puede producir en el empleado una situación constante de estrés y opresión, debido a que no posee los conocimientos requeridos, o las competencias que posee son muy ínfimas para un puesto que es demandante en la exigencia, por la carga horaria de trabajo, la diversidad de los turnos, la carga física o mental, por lo que el entorno también afecta al trabajador creando un desgaste progresivo lo afecta en el ejercicio de sus funciones, es decir, la falta de conocimientos y la experiencia merma sobre la toma de decisiones efectivas y razonables para llevar a cabo una determinada tarea (Gray - Toff & Anderson, 1981). (3) Ambiente social: comprende aquellos factores que son inherentes a la institución, a la organización de las funciones, el cual comprende: temporadas de trabajo, las dinámicas en la organización del trabajo, precariedad en el trabajo, la cultura organizacional y la flexibilidad laboral. Al respecto, el ambiente social alienta al trabajo en equipo, a las buenas relaciones interpersonales, el sentido de pertenencia, una conducta madura y el cumplimiento con responsabilidad en las tareas asignadas (Calderón, 2011). En tal sentido, un diseño deficiente; podría ocasionar conflictos y confusiones en el desarrollo de responsabilidades en el manejo de las conductas de los empleados y las expectativas de desarrollo profesional. Finalmente, entre otras causas lo constituyen las condiciones subjetivas el cual se escriben por características de la persona o sus formas de relacionarse con los demás, estas características son la raza, edad, hechos vividos, experiencias vividas,

forma de ser, proyectos, estilos de vida y por sus relaciones interpersonales, intervienen cerca de 16 factores individuales relacionados en la forma de comportarse, estas podrían favorecer o deteriorar la relación de todo un grupo, el tiempo que existe y las redes de apoyos sociales (Gray - Toff & Anderson, 1981).

Así mismo, el estrés laboral genera altas probabilidades de afectar la salud de los trabajadores, así como su desempeño profesional en un corto o largo plazo (Moreno & Báez, 2010). Entre las causas más importante se destacan la monotonía de los trabajos, el grado de dificultad, la cantidad de trabajo, no contar con una función específica, presión por parte de los jefes, metas de altas expectativa, horarios de trabajos extensos, poco descanso, mucha demanda de atención en su trabajo, turnos continuos, el trabajo nocturno, el poco descanso, la falta de actividad física entre otros (Organización Internacional del Trabajo, 2016). En ese sentido, el estrés laboral puede afectar la salud del trabajador de un 50 a 80% y fuente generadora de muchas enfermedades los cuales están vinculados a los altos niveles de estrés que puede enfrentar el trabajador. El trabajador puede experimentar serias consecuencias en el área psicológica, física y en su comportamiento. Esto se manifiesta en el área psicológica a través de la depresión, ansiedad e insomnio, en tanto que en el área física experimenta dolores musculares, fuertes dolores de cabeza, cuello, espalda, colitis, incremento o disminución de su peso, gastritis, palpitaciones faciales y cardiacas entre otros (Hespanhol, 2004). Finalmente, en el área del comportamiento esta se manifiesta por medio de la inseguridad, fatiga, hablar precipitadamente, tics nerviosos, así como la pérdida de eficiencia laboral. Otros síntomas incluyen la hipertensión arterial, dolores de cabeza, cansancio, perturbación, dolores de columna, pérdida de la memoria asociadas al estrés laboral (Robbins & Coulter, 1998).

Así también, en el área de salud, en cuanto a la asistencia en enfermería se ha evidenciado que un alto nivel de estrés laboral fuerte debido a los componentes emocionales (Rodríguez et al, 2015). Por otro lado, en cuanto a las consecuencias que puede generar el estrés en el contexto de la COVID -19, estudios recientes en China señalan frente al desconocido y la incertidumbre puede generar problemas en

la salud mental, específicamente en el estrés laboral que puede desencadenarse en el personal médico con la pérdida de la eficiencia (Shigemura et al, 2020). De igual modo cuando se presencia los desastres biológicos como el actual la incertidumbre y el miedo son comunes en ese contexto, en consecuencia, es importante tener eficiencia en las intervenciones y una salud mental adecuada (Xiang et al, 2020). En ese sentido las intervenciones que se realicen, es primordial la evaluación psicológica del profesional de salud que intervienen puesto que, puede afectar la percepción de la evaluación de los riesgos de manera diferente (Gil et al, 2010). De ahí que el estrés laboral, debe ser evaluado para que el personal de enfermería pueda mostrar un mejor desempeño, ya que, si no se encuentra en un estado óptimo, este podría afectar en sus intervenciones y quizá al punto de llegar a las negligencias por el estrés generado y el miedo que genera esta enfermedad del coronavirus.

Ahora bien, el estrés laboral puede ser enfrentado a través de las estrategias de afrontamiento entre las cuales se incluye el manejo, encarar y adecuarse al medio a fin de prevenir el impacto sobre el estado físico como psicológico y poder reaccionar de un modo adecuado (Cirera et al,2012). Por su parte el MINSA plantea que es importante reforzar desde el plano laboral un estabilidad laboral manifestada en contratos de trabajo por periodos más prolongados, ofrecer infraestructura cómodas y ergonómicas, en las áreas administrativas, de gestión y asistenciales, proveer materiales de bioseguridad que vele por la salud del personal que labora en salud, el manejo de una dieta balanceada y equilibrada, pausas activas con horario que contemplen un mayor descanso y de sueño para el personal, horarios flexibles de trabajo, alternancias de trabajo de bajo y alto estrés, organización de trabajo, identificación de riesgos psicosociales, realización de campañas de formación integral tomando en cuenta el cuidado, autocuidado de la salud mental, la bioseguridad así como orientaciones de primeros auxilios, promover material informativo sobre los últimos avances del coronavirus, hacer uso de la línea 113 para el apoyo a la salud mental, actividades de recreación y esparcimiento, actividad física a través de caminatas, correr, actividades de relajación como el yoga y la meditación, promover pensamiento positivos, lecturas motivadoras, mantener los vínculos familiares entre

otros (Ministerio de Salud, 2020). Desde esta perspectiva el personal de enfermería enfrenta estresores que pueden afectar su salud mental, a través de la ansiedad, depresión, miedo, lo que la conlleva a disminuir su eficiencia en su desempeño. De ahí que, la importancia que en todos los centros de salud de menor a mayor complejidad se respete el cumplimiento de la guía técnica de salud mental a fin proveer estrategias y medidas que ayuden afrontar el estrés que enfrenta diariamente el personal de enfermería en su labor asistencial. Por otra parte, la pandemia ha cambiado muchas cosas, es posible que el personal de enfermería este enfrentando serias consecuencias a su salud generados por el estrés, el aspecto psicológico y en su comportamiento con un menor desempeño tan requerido en este contexto.

En cuanto a la segunda variable desempeño profesional de enfermería algunos autores lo definen como: para Salgado y Cabal (2011), el desempeño laboral se entiende como el conjunto de conductas que facilitan al empleado ejecutar roles inherentes a su cargo en el cumplimiento de las metas organizacionales. Según Abraham y Díaz (2011), manifestaron que el desempeño laboral incluye el realizar actividades, resolver los problemas y analizar las competencias que posea el trabajador para colaborar en el logro de los objetivos propuestos por la organización. Por último, el desempeño laboral es entendida como la conducta o comportamiento del trabajador a fin de dar cumplimiento de sus obligaciones inherentes a un puesto de trabajo (Chen L, 2006). De ahí que, en este nuevo contexto de la pandemia es muy probable que el desempeño del profesional de enfermería haya decaído debido a varios factores que los afectan como la presión emocional, el miedo al contagio, el miedo a la muerte, las reacciones adversas, el aumento de los casos por COVID – 19, entre otros.

Por otra parte, las dimensiones de la variable desempeño profesional en enfermería tal como lo plantea Stoner et al. (2003) manifiesta que para evaluar la calidad del trabajo se debe realizar desde la eficiencia, el cumplimiento de las tareas asignadas como directivas de la gestión responsable, su influencia del trabajo en equipo, determina el compromiso institucional entre sus miembros, en tanto que sus

dimensiones contemplada en este estudio fueron: (1) Calidad de trabajo: es un proceso longitudinal y dinámico sostenible en el tiempo en el cual una persona emplea sus habilidades , conocimientos y buen juicio, relacionados a su profesión (Stoner et al, 2003). (2) Compromiso Institucional: Es la capacidad de compromiso que está incluida como parte de la calidad del trabajo profesional, a su vez, se refleja en las emociones que el individuo proyecta y que cada profesional lo ejerce mediante su desempeño laboral evidenciando diariamente las distintas carencias del ser humano (Stoner et al,2003). (3) Trabajo en equipo: Es el trabajo que realiza un conjunto de colaboradores el cual comparte y se orientan al cumplimiento de un objetivo en común, para atender y compartir los conocimientos, saberes, la experiencia como parte formativa y que en equipo pueden adquirirlo en el transcurso del tiempo (Stoner et al, 2003).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio es de tipo aplicada ya que parte desde un marco teórico cuya finalidad es obtener nuevos conocimientos sobre el estrés laboral y el desempeño laboral a fin de dar solución a problemas de carácter práctico como su relación entre ambas variables. (Hernández, Fernández, & Baptista , 2014)

El diseño no experimental, dado que no hubo tratamiento ni programa aplicado a la variable, de corte transversal debido a que los instrumentos se aplicaron en un solo momento de la investigación y descriptivo correlacional ya que se busca conocer la relación entre las variables estrés laboral y desempeño profesional. (Hernández, Fernández, & Baptista , 2014). Por último, el método empleado para este estudio es el hipotético deductivo, debido a que se realizará la prueba de la hipótesis y porque parte de lo general a lo particular.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables estrés laboral y desempeño laboral son variables cualitativas de tipo ordinal.

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual

El estrés se define como el agotamiento mental y físico que la persona experimenta en su trabajo diario, es por eso que el estrés puede aparecer en cualquier momento de la vida o en las diversas actividades que realiza el ser humanos (Maslach & Jackson, 1997).

Definición operacional

La variable estrés laboral será medido a través del cuestionario de estrés laboral perteneciente a Quino Bueno Hidelith, adaptado por Sthephany Mirza Ortega Olivas

para el logro de los objetivos del presente estudio dado que son diferentes al autor mencionado y medidos a través de las dimensiones e ítems relacionado a la variable, para luego ser sometidos al análisis y la interpretación.

Tabla 1. Matriz operacional de la variable estrés laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Ambiente físico	Carga de trabajo.		Bajo: 10 – 23
	Ambiente de trabajo	1 – 10	Medio: 24 – 37
			Alto: 38 – 50
Ambiente psicológico	Preparación insuficiente		Bajo: 10 – 23
	Falta de apoyo	11 – 20	Medio: 24 – 37
	Incertidumbre en el tratamiento		Alto: 38 – 50
Ambiente social	Problemas con los médicos		Bajo: 10 – 23
	Problemas con otros miembros del equipo de enfermería	21 – 30	Medio: 24 – 37
			Alto: 38 – 50

Fuente: Cuestionario sobre el estrés laboral

En cuanto a los puntajes globales estos fueron categorizados tomando en cuenta los siguientes niveles y rangos: Bajo: 30 – 70 puntos; Medio: 71 – 111 puntos; Alto: 112 – 150 puntos.

Variable 2: Desempeño profesional en enfermería

Definición conceptual

El desempeño profesional de enfermería se concibe como el cumplimiento de las enfermeras en el cuidado técnico, científico, asistencial, administrativo y del código ético deontológico dirigidas hacia el paciente enfermo para su pronta recuperación y alcanzar su vida a plenitud.

Definición operacional

El desempeño profesional será medido a través del cuestionario sobre el desempeño profesional en enfermería a través del cuestionario perteneciente a Chiavenato (2008) y adaptado Sthephany Mirza Ortega Olivas acorde a los objetivos propuestos en este estudio y la medición de la variable se dará a través de sus dimensiones: calidad de trabajo, compromiso institucional y trabajo en equipo y sus 25 ítems para luego someter al análisis e interpretación.

Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable desempeño profesional en enfermería

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Calidad de Trabajo	Capacidad minuciosa	1 – 11	Bajo: 11 – 25
	Iniciativa laboral.		Medio: 26 – 40
	Metodología coherente.		Alto:41 – 55
Compromiso Institucional	Nivel de compromiso	12 – 16	Bajo: 5 – 11
	Asumir responsabilidades		Medio: 12 – 18
	Capacidad de solución de problemas.		Alto:19 – 25
Trabajo en equipo	Capacidad de integración	17 – 25	Bajo: 9 – 21
	Liderazgo en labores en conjunto		Medio: 22 – 34
			Alto:35 – 45

Fuente: Cuestionario sobre desempeño profesional en enfermería

En cuanto a los puntajes globales estos fueron categorizados tomando en cuenta los siguientes niveles y rangos: Bajo: 25 – 58 puntos; Medio: 59 – 92 puntos; Alto:93 – 125 puntos.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es el conjunto de elementos que pertenecen a un contexto donde se desarrolla la investigación. En ese sentido, la población está constituida por 70 profesionales de enfermería que laboran en un Instituto Nacional de Salud Mental, 2021 (Carrasco, 2006).

La muestra es de tipo censal, puesto que se incluye a todos los elementos de la población y por ser una muestra pequeña. conformada por 66 profesionales de enfermería (Del Cid, 2011).

El tipo de muestreo fue no probabilístico de tipo por conveniencia, dado que el investigador selección su muestra por conveniencia, es decir por razones de cercanía, facilidades de acceso a la muestra entre otros (Del Cid, 2011). Finalmente, la unidad de análisis está constituida por un profesional de enfermería en un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021.

Criterios de inclusión

En este estudio se consideró a todo el personal de enfermería que labora en diferentes áreas en un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021, con una continuidad laboral mínima de un año consecutivo. Además, otros criterios que se aplicaron son el deseo de participar en este estudio y los que firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

Se excluyó al personal de enfermería que no cumplen con un año de servicio, aquellos que no decidan participar en el estudio y aquellos que no firmen el consentimiento informado.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada en este estudio es la encuesta, ya que esta se orienta en la obtención de información que otros han estudiado. Así mismo, puede orientarse al

enriquecimiento del marco teórico, antecedentes u hecho ocurridos en torno al tema de investigación.

Se empleó como instrumento el cuestionario para el recojo de información de la variable estrés laboral “Cuestionario sobre estrés laboral” creado por Quino Bueno Hidelith, adaptado por Sthephany Mirza Ortega Olivas, dicho cuestionario cuenta con un total de 30 Ítems, cada pregunta tiene como respuesta una escala tipo Likert con una valoración desde 1 hasta 5. Además, la variable cuenta con tres dimensiones para la variable estrés laboral: ambiente físico, psicológico y social.

Ficha técnica del instrumento para medir el estrés laboral

Nombre: Cuestionario sobre el estrés laboral

Autor: Quino Bueno Hidelith

Adaptado por: Sthephany Mirza Ortega Olivas

Lugar: Lima, Perú

Año: 2019

Objetivo: Evaluar los niveles de estrés laboral

Tiempo: 15 a 20 min.

Margen de error: 0,05

En cuanto a la segunda variable, desempeño profesional en enfermería se empleó como instrumento denominado “cuestionario sobre el desempeño profesional en enfermería” cuyo autor es Chiavenato (2008) y adaptado por Sthephany Mirza Ortega Olivas el cual está estructurada en tres dimensiones: Calidad de trabajo, compromiso institucional y trabajo en equipo, haciendo un total de 25 ítems. Además, todos los ítems aplican una escala de tipo Likert con puntuación del 1 al 5.

Ficha técnica del instrumento para medir desempeño profesional en enfermería

Nombre: Cuestionario sobre desempeño profesional en enfermería

Autor: Chiavenato

Adaptado por: Sthephany Mirza Ortega Olivas

Lugar: Brasil

Año: 2008

Objetivo: Evaluar el desempeño profesional en enfermería

Tiempo: 15 a 20 min.

Margen de error: 0,05

La validez, es entendida como el nivel en que los instrumentos de estudio ayudan a medir cada variable (Hernández, Fernández, & Baptista , 2014), sin embargo, dicha validación se realizó por juicio de expertos. Los jueces dictaminaron que los instrumentos muestran validez, es así que los expertos dieron como veredicto final que los instrumentos son aplicable.

Tabla 3. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento estrés laboral

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Juez 1	Si	Si	Si	Aplicable
Juez 2	Si	Si	Si	Aplicable
Juez 3	Si	Si	Si	Aplicable

Tabla 4. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento desempeño profesional en enfermería

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Juez 1	Si	Si	Si	Aplicable
Juez 2	Si	Si	Si	Aplicable
Juez 3	Si	Si	Si	Aplicable

Los instrumentos de la presente investigación, se emplearon para la recopilación de información, estos a su vez aplican escala tipo Likert, así mismo, se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual un alto valor de confiabilidad próxima a 1, indica ser un instrumento altamente confiable lo que garantiza que el resultado aplicado a grandes muestras tendrá poco margen de error como su aplicación repetida con resultados similares. La confiabilidad para ambas variables se detalla en la tabla que a continuación se presenta, cuyos coeficientes por ser muy cercanos a 1 no indican que hay una fuerte consistencia interna en cada instrumento, lo que garantiza que su repetición permitirá obtener resultados similares.

Tabla 5. *Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach*

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Cuestionario sobre el estrés laboral	0,91	30
Cuestionario sobre el desempeño profesional	0,88	25

3.5. Procedimientos

En cuanto a la recolección de la información, se realizó las coordinaciones con el fin de que se pueda tener información y colaboración de todas las enfermeras que alberga el Instituto de Salud Mental de Lima, asimismo, respetando los códigos éticos, emitiendo un consentimiento informado por cada participante de este estudio. Posteriormente, se procedió a enviar vía WhatsApp los formularios con la finalidad que las enfermeras rellenen los cuestionarios en la brevedad de tiempo. Finalmente, el formulario ayudó que las enfermeras en el momento que más deseasen podrían rellenas sus cuestionarios, sin embargo, los instrumentos fueron entregados y recepcionados en un plazo de 2 semanas para su posterior tabulación y sometimiento al análisis para dar respuesta a los objetivos propuestos en este estudio.

3.6. Método y análisis de datos

Los resultados hallados fueron tabulados en el programa estadístico Excel 2014, tomando en cuenta la escala tipo Likert, luego toda esa data fue trasladada al programa SPSS versión 25, el cual permitió realizar los gráficos de barras, las tablas de frecuencias y porcentajes, realizar las categorías por cada variable. En cuanto a las pruebas estadística para determinar el grado de relación entre las dos variables de determinó por medio del coeficiente de Rho de Spearman, el cual nos permitió conocer la relación que existe entre las dos variables cualitativas ordinales. Cuyo valor obtenido esta entre -1 a 1. Cuya interpretación nos indicaría que mientras más cercano este a 1 la relación entre las variables es directa y una fuerte confiabilidad, en tanto que si el valor es muy cercano a -1 nos indicaría una relación inversa entre ambas variables. Finalmente, si los valores fuesen muy cercanos a 0, nos indicaría que no existe relación entre las variables.

3.7. Aspectos éticos

Entre los aspectos que se tomó en cuenta está: la originalidad de los resultados; el respeto a la propiedad intelectual de los autores por medio de la aplicación de las Normas Apa 7ma edición; el respeto a la privacidad y brindando protección de la identidad de los individuos que participaron en el estudio. Además, se respetó el esquema de tesis proporcionada por la Escuela de posgrado

VI. RESULTADOS

4.1.1. Resultados descriptivos

Variable independiente: Estrés Laboral

Tabla 6. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	4
Medio	51	73
Alto	16	23
Total	70	100

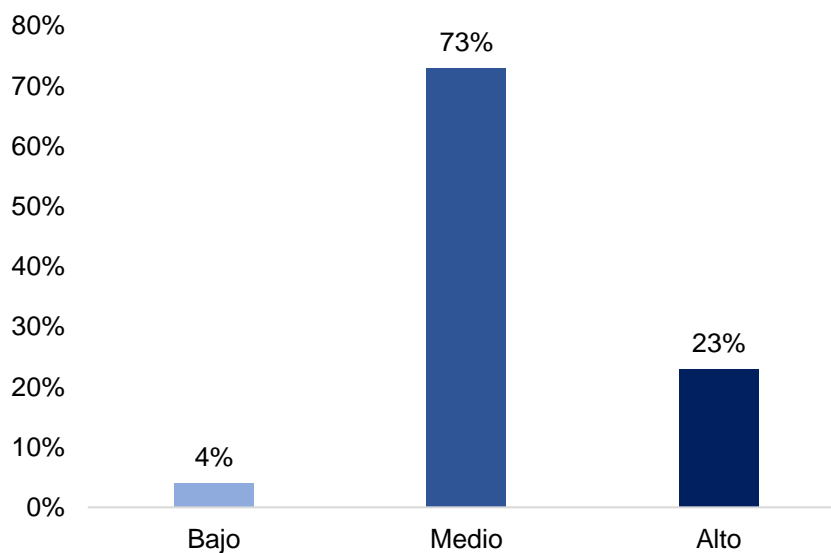


Figura 1. Niveles de estrés laboral del personal de enfermería

Interpretación: en la tabla 6 y la figura 1, del 100%(70) de las enfermeras en un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021, se encontró que los niveles de estrés en un 4%(3) es bajo, mientras que un 73%(51) es medio y el 23%(16) es alto. Es decir, la mayoría de las enfermeras presenta un nivel de estrés medio. Esto repercute negativamente puesto que hay riesgo de padecer un alto nivel de estrés, lo que podría implicar en su desempeño profesional. Finalmente, es destacable que el 96% tiene un nivel de estrés laboral medio alto.

Variable dependiente: desempeño profesional

Tabla 7. Niveles de desempeño profesional del personal de enfermería

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	4
Medio	39	56
Alto	28	40
Total	70	100

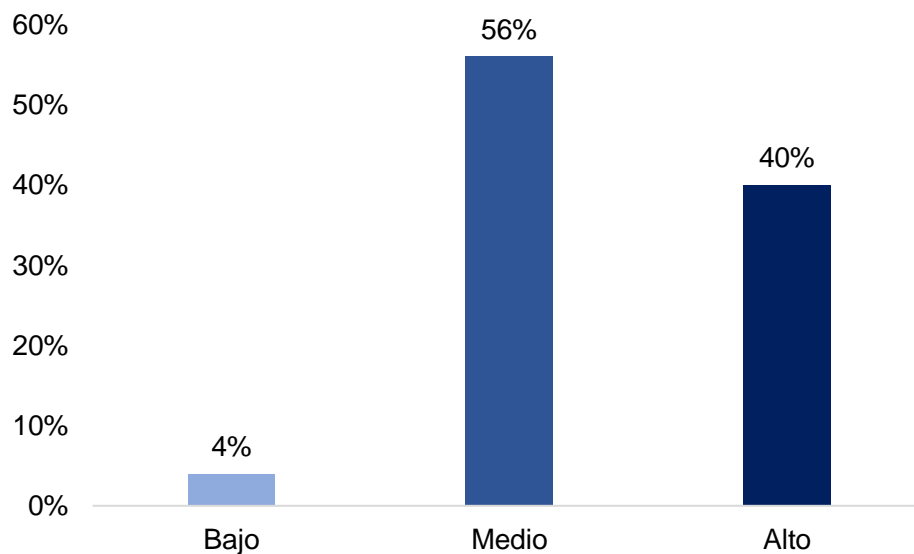


Figura 2. Niveles del desempeño Profesional del personal de enfermería

Interpretación: en la tabla 7 y la figura 2, del 100%(70) de las enfermeras en un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021, se encontró que los niveles del desempeño profesional en un 4,3%(3) es bajo, mientras que el 55,7%(39) es medio y el 40%(28) es alto. Esto repercute parcialmente en un actuar eficiente del profesional de enfermería con eficiencia, eficacia, calidad de atención al paciente y una fuerte tendencia a tener un óptimo desempeño laboral tan requerido en el contexto de la pandemia del coronavirus. Por último, es destacable que el 96% de las enfermeras tengan un desempeño profesional medio alto.

Tabla 8. Niveles de estrés laboral y desempeño profesional de enfermería

Variable	Alto		Medio		Bajo	
	N	%	N	%	N	%
Estrés laboral	16	23	51	73	3	4
Desempeño profesional	28	40	39	56	3	4

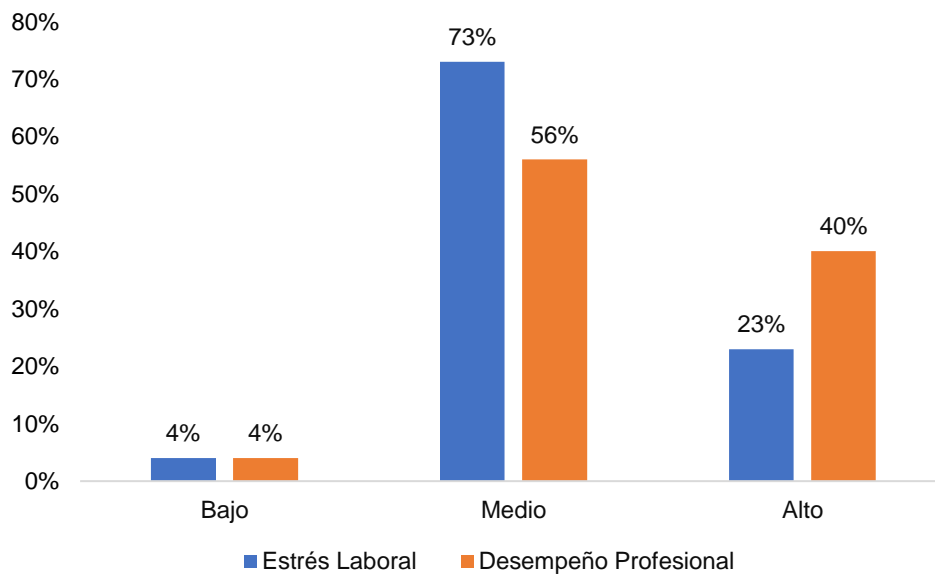


Figura 3. Niveles de estrés laboral vs desempeño profesional

Interpretación: como se observa en la figura 3, son destacables los niveles medios dado que, se expresan en mayor porcentaje tanto para el estrés laboral con el 73%, frente al desempeño profesional en un 56%, así mismo, en el nivel alto de ambas variables esta expresado en menor porcentaje puesto que, el estrés laboral alto se expresa en un 23% frente al 40% del desempeño profesional alto. Finalmente, en el nivel bajo hay un empate del 4% para el estrés laboral bajo como para el desempeño profesional bajo. Por tanto, los niveles expresan una relación inversa puesto que las diferencias de porcentajes se expresan de ese mismo modo, tanto en los niveles en medios como alto.

Tabla 9. Niveles de las dimensiones para la variable estrés laboral

Variable	Alto		Medio		Bajo	
	N	%	N	%	N	%
Ambiente Físico	19	27	47	67	4	6
Ambiente psicológico	0	0	20	29	50	71
Ambiente social	16	23	50	71	4	6

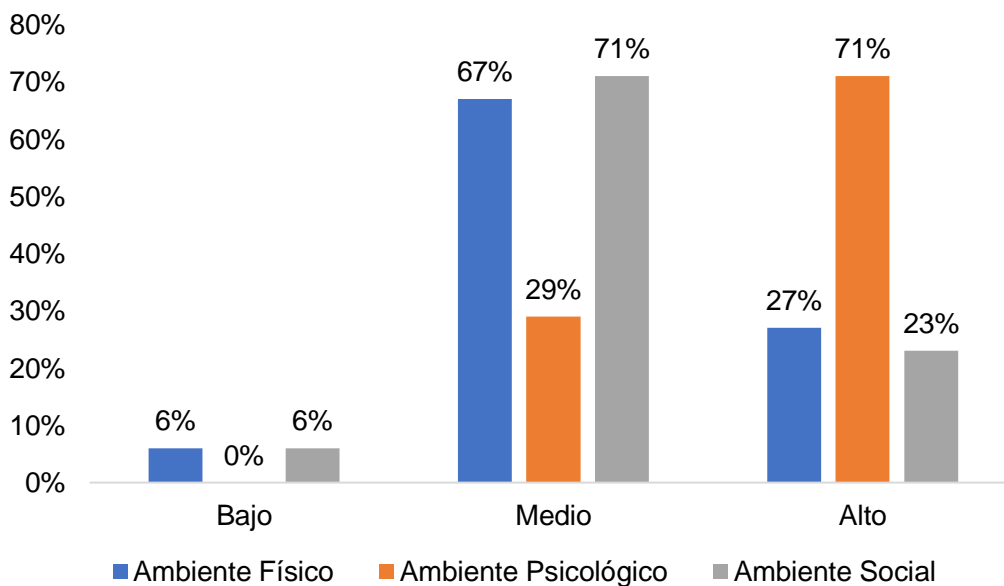


Figura 4. Niveles de las dimensiones de la variable estrés laboral

Interpretación: por lo expuesto en la figura 4, en cuanto a la dimensión ambiente físico se observa que el nivel medio se sitúa con un 67%, seguido del 27% alto y 6% fue bajo, en cuanto a la dimensión ambiente psicológico, se halló que el 71% tiene un nivel alto, y el 29% medio, en tanto que en la dimensión ambiente social el 71% tiene un nivel medio, seguido del 23% alto y 6% bajo. Es decir, la mayoría de las enfermeras en un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021, presenta un nivel medio en la dimensión ambiente físico como en la dimensión ambiente social y por último el nivel fue alto en la dimensión ambiente psicológico.

Tabla 10. Niveles de las dimensiones para la variable desempeño profesional de enfermería

Variable	Alto		Medio		Bajo	
	N	%	N	%	N	%
Calidad de Trabajo	25	36	44	63	1	1
Compromiso Institucional	23	33	42	60	5	7
Trabajo en Equipo	34	49	32	46	4	6

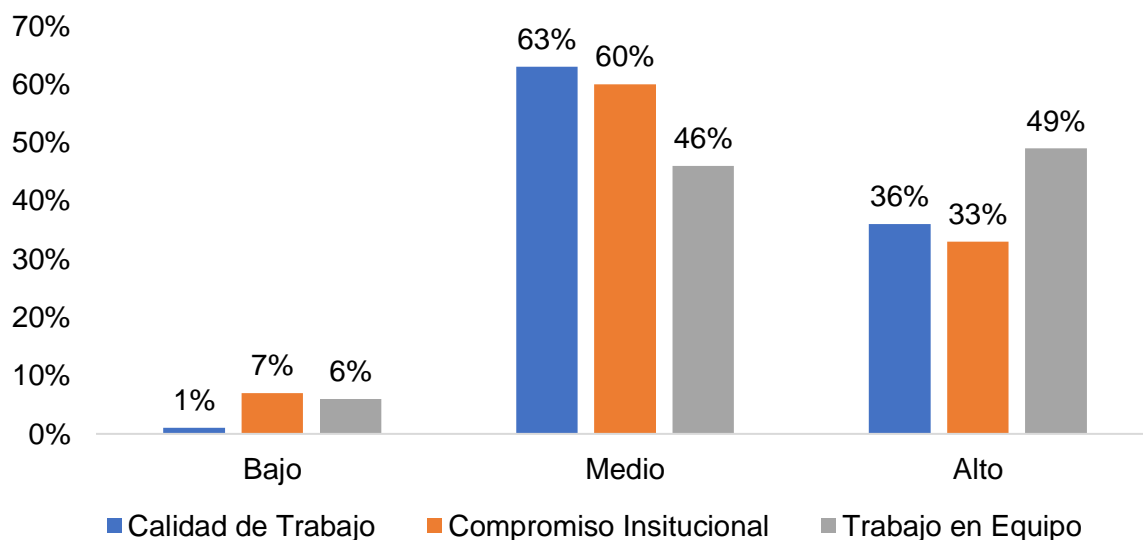


Figura 5. Niveles de las dimensiones de la variable desempeño profesional

Interpretación: como se observa en la figura 5, para la variable desempeño profesional en su dimensión calidad de trabajo se encontró que el 63% tiene un nivel medio, seguido del 36% y el 1% alto, en tanto que en la dimensión compromiso institucional se halló que el 60% tiene un nivel medio, seguido del 33% alto y el 7% bajo. Finalmente, en la dimensión trabajo en equipo el 49% tiene un nivel alto, el 46% medio y el 6% bajo. Por tanto, la mayoría presenta un nivel medio en la dimensión calidad de trabajo y compromiso institucional, en tanto que en mayor porcentaje en el nivel alto de la dimensión trabajo en equipo.

4.1.2. Resultados inferenciales

Puesto que los resultados obtenidos provienen de 2 cuestionarios que aplican escala ordinal, por ello se optó por una prueba no paramétrica para determinar la relación entre las variables propuestas en los objetivos generales y específicas, por medio de la prueba estadística Rho de Spearman y el paquete estadístico SPSS versión 25.

Prueba de la hipótesis general

H_a: Existe relación entre estrés laboral y el desempeño profesional.

H_o: No existe relación entre estrés laboral y el desempeño profesional.

Tabla 6

Correlación entre estrés laboral y el desempeño profesional de las enfermeras en un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021.

		Estrés Laboral	Desempeño Profesional
Rho de Spearman	de Estrés Laboral		
	Coefficiente de correlación	1	-0,665
	Significancia bilateral		0,000
N		70	70

En la tabla 6, se observa que el valor del $p=0,000$ obtenido es menor a $p=0,05$, lo que nos permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula. Es decir, existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería. Donde la relación entre las variables es media e inversamente profesional ($R_s = -0,665$), esto quiere decir, que mientras menor sea el estrés laboral mayor será el desempeño profesional de la enfermera.

Prueba de la hipótesis específica 1:

H_a: Existe relación entre el ambiente físico y la calidad de trabajo de las enfermeras.

H₀: No existe relación entre el ambiente físico y la calidad de trabajo de las enfermeras.

Tabla 7

Correlación entre el ambiente físico y la calidad de trabajo de las enfermeras en un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021.

		Ambiente Físico	Calidad de Trabajo
Rho de Spearman	de Ambiente Físico	1	-0,548
			0,000
		70	70

En la tabla 7, se observa que el valor del $p=0,000$ obtenido es menor a $p=0,05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe una relación entre el ambiente físico y la calidad de trabajo de las enfermeras del Instituto de Salud Mental de Lima, 2021. Donde la relación obtenida entre las variables es inversamente proporcional ($R_s=-0,548$), esto quiere decir, mientras menor influencia ejerza el ambiente físico mejor será la calidad de trabajo.

Prueba de la hipótesis específica 2:

H_a: Existe relación entre el ambiente psicológico y el compromiso institucional

H₀: No existe relación entre el ambiente psicológico y el compromiso institucional

Tabla 8

Correlación entre el ambiente psicológico y el compromiso institucional de las enfermeras en un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021.

		Ambiente Psicológico	Compromiso institucional
Rho de Spearman	de Ambiente Psicológico	1	-0,522
	Coeficiente de correlación		
	Significancia bilateral		0,000
N		70	70

En la tabla 8, se observa que el valor del $p = 0,000$ obtenido es menor a $p = 0,005$, lo que nos permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Es decir, existe una relación entre el ambiente psicológico y el compromiso institucional de las enfermeras. Donde la relación obtenida entre las variables es inversamente proporcional ($R_s = -0,522$), esto quiere decir, que mientras menor influencia ejerza el ambiente psicológico mejor será el compromiso institucional.

Prueba de la hipótesis específica 3:

H₀: No existe relación entre el ambiente social y el trabajo en equipo de las enfermeras.

H_a: Existe relación entre el ambiente social y el trabajo en equipo de las enfermeras.

Tabla 9

Correlación entre el ambiente social y el trabajo en equipo de las enfermeras en un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021.

		Ambiente Psicológico	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Ambiente Social	1	-0,512
			0,000
		70	70

En la tabla 9, se observa que el valor del $p = 0,000$ obtenido es menor a $p = 0,05$, lo que nos permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Es decir, existe una relación entre ambiente social y el trabajo en equipo de las enfermeras. Donde la relación obtenida entre las variables es inversamente proporcional ($R_s = -0,512$), esto quiere decir, que mientras menor la influencia se ejerza sobre el ambiente social mejor será el trabajo en equipo.

4.2. Discusión

Por los resultados hallados en este estudio se logró evidenciar que las enfermeras del Instituto de Salud Mental en referencia a la variable estrés laboral en su mayoría el nivel fue medio, esto debido a que se encontraron niveles medios en las dimensiones ambiente físico y social, sin embargo, en la dimensión ambiente psicológico en su mayoría el nivel fue alto.

En referencia a la dimensión ambiente físico, parcialmente las enfermeras realizan demasiadas tareas que no son de enfermería, se siente a gusto laboralmente en la institución, consideran que los espacios físicos son insuficientes, es adecuado, limpio, ordenado, además, percibe interrupciones, es cambiado de servicio abruptamente, algunas veces no le alcanza el tiempo para las tareas encargadas, muestra sensación que aún quedan tareas pendientes, y poco apoyo emocional al paciente. En resumen, parcialmente el personal de enfermería enfrenta el incremento de funciones, sobrecarga laboral, la monotonía del trabajo, el incremento de esfuerzos, la modalidad de trabajo y la presión estacional.

Por otra parte, en la dimensión social, parcialmente tiene miedo a cometer errores, se siente seguro en su ambiente laboral, considera que algunas personas no están preparadas, el trabajo es difícil con uno o varios compañeros, discrepa con el personal médico sobre su trabajo profesional, recibe llamada de atención a cerca de su desempeño, no tiene ocasión para hablar abiertamente en las reuniones, considera que no tiene ocasión para compartir experiencias y sentimientos, la falta de apoyo y los protocolo de atención usado en la atención de emergencia es adecuado. En resumen, se podría decir, que el personal de enfermería parcialmente ha sido afectado en su forma de organización de sus funciones, la dinámica de organización del trabajo la cultura organización y la flexibilidad laboral.

Sin embargo, lo que llama la atención es el nivel alto de estrés, encontrado en el componente psicológico, esto debido a que el personal de enfermería suele trabajar los días festivos y feriados, considera físicamente cansado el trabajo que realiza, el cambio de turno, los turnos nocturnos, se siente insuficiente para apoyar emocionalmente al paciente, considera difícil atender al paciente, desea atender menos pacientes, brinda atención equitativa al paciente agresivo que al colaborador y

que los protocolos de atención son adecuados. Por el contexto de emergencia sanitaria por lo que se encuentra el Perú, el soporte psicológico del personal de enfermería es vital para que puedan mostrar un buen desempeño en la realización de sus funciones. Al respecto, Rina et al (2020) confirma que en esta coyuntura sanitaria el personal de enfermería se ha visto afectado en sus sentimientos y emociones, además, de estar expuesto al estrés el cual lo conduce a dificultades en la atención médica. En tanto que, las emociones relacionadas se encuentran el temor al contagio a familiares, amistades, impotencia, pero destaca en el personal de enfermería su compromiso con la sociedad, la vocación de servicio a pesar de los riesgos y complicaciones que demandan los cuidados.

Así también Fuentes (2020) concuerda con los resultados de este estudio, dado que en su estudio también evidenció que el ambiente psicológico fue el más afectado. Es por ello, Cirera et al (2012) y El Minsa (2020) consideran que es primordial que el personal de enfermería adquiera estrategias de afrontamiento de manera que no afecte su desempeño. En ese sentido recomiendan, el descanso, los horarios flexibles, turnos rotativos, soporte emocional, acompañamiento psicológico y soporte emocional, realización de actividades físicas, lecturas positivas informaciones sobre los avances sobre el COVID – 19.

Ahora bien, en cuanto al estrés laboral, los resultados hallados en este estudio son similares a los encontrados por Carillo et al (2018), Costillo (2021), Fuentes (2020), Chung y Salas (2018), Dionisio (2018)), puesto que en estos estudios al igual que estos resultados hallados encontraron la predominancia del nivel medio para el estrés laboral. Esto se debe a que consideran que hay poco apoyo social de parte de sus superiores. En ese sentido, se observó que en sus dimensiones existe similitud con el estudio de Fuentes (2020) dado que se encontraron niveles medios en las dimensiones ambiente físico y social. En tanto que para y Santillán (2017) encontró un nivel de estrés moderado, debido a la predominancia a un nivel estrés medio en el componente trabajo en equipo. Esta realidad es preocupante debido a que hay una tendencia a padecer un nivel alto de estrés, y es probable que muchas de las enfermeras ya estén siendo afectadas por el nivel medio y alto estrés. Al respecto Moreno y Báez (2010) señalan que padecer de alto estrés genera altas probabilidades de afectar su salud,

esto debido así como lo señala la OIT(2016) causado por el poco descanso, la cantidad de trabajo, la mucha demanda de atención, turnos continuos, la falta de actividad física. A ello podría sumarse, la falta de equipamiento de los hospitales, implementos de bioseguridad, el poco personal, la sobre oferta de pacientes, turnos de 24 horas son parte de la realidad del personal de enfermería. Por lo expuesto, queda un gran vacío de conocimiento que tanto estaría afectando en la salud al personal de enfermería como al personal de salud en general.

Por el contrario, estos resultados guardan diferencias a los encontrados por Sarsosa y Charria (2018), Farfán (2020), cuyos estudios evidenciaron altos niveles de estrés, debido a que encontraron síntomas intelectuales, fisiológicos, laborales afectando de manera perjudicial la salud de estos por medio de dolores del cuello, hombros y espalda causado por la tensión muscular. Además, señalan que el estrés puede originar enfermedades fisiológicas causadas por las condiciones laborales, por lo que recomiendan realizar evaluaciones para medir los niveles de estrés con la finalidad de poder intervenir oportunamente.

En cuanto a la variable desempeño profesional en su mayoría obtuvo un nivel medio, esto se debe a que se presentan niveles medios en las dimensiones compromiso institucional y calidad de trabajo. Es decir, parcialmente el personal de enfermería aplica sus habilidades, conocimientos y buen tino en la realización de su trabajo el cual se ha visto afectado por el contexto de la pandemia. Estos resultados obtenidos se asemejan a los encontrado por Santillán (2017), dado que también encontró un nivel bajo en el desempeño laboral en un 60%. Frente a esta realidad, Gray- Tof y Anderson (1981) señalan que el incremento de esfuerzos y la sobre carga laboral afecta en la realización de sus funciones como en la programación de las actividades a realizar, es decir afecta su desempeño en cuanto a las funciones que tiene que realizar.

Por su parte Espinoza – Aguilar *et al* (2016) señala que para evaluar el desempeño del profesional de enfermería es necesario tomar en cuenta los problemas que enfrentan. En ese sentido, en el contexto de emergencia sanitaria, aquí hay un gran vacío de conocimiento que merece ser abordado en otros estudios, puesto que tal

como el autor señala, no ha sido tomado en cuenta los problemas que enfrenta el personal de enfermería en su labor diaria, al respecto, en este estudio tampoco se abordó ese aspecto, por lo que se recomienda que futuras investigaciones puedan tomarlo como punto de partida a fin de obtener nuevos conocimientos y una evaluación del desempeño profesional de enfermería más ajustada a la realidad.

En respuesta a la Hipótesis general planteada en este estudio: Existe relación entre estrés laboral y el desempeño profesional de las enfermeras del Instituto de Salud Mental de Lima, 2021. A través del estadístico Rho de Spearman para variables cualitativas ordinales se, pudo corroborar la relación significativa inversamente proporcional entre las variables estrés laboral y desempeño profesional con una significancia menor al $p=0,05$. Es por ello, que se aceptó la hipótesis alterna y se descartó la hipótesis nula, donde la relación tuvo un valor de $R_s = -0,665$. En otras palabras, mientras menor sea el estrés laboral de las enfermeras mayor será el desempeño profesional. Así mismo, este estudio se asemeja al de Santillán (2017) dado que, en ambos estudios, encontraron una relación inversamente proporcionalmente entre las variables estrés laboral y desempeño profesional, además la relación es moderada dado que los valores son muy similares con un valor $-0,6$ y una predominancia del estrés moderado en el 66,7% de la población y el 60% tiene un desempeño profesional del 60%.

Ahora bien, estos resultados en este estudio difieren a los obtenidos con el de Palomino *et al* (2017) al encontrar una relación directamente proporcional y significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral con $R_s = 0,7$. En ese mismo sentido, estos resultados de este estudio, difieren con los estudios hallados por, Chunga y Salas (2018) dado que sus resultados indican no haber ninguna relación entre las variables estrés laboral y desempeño profesional. Por tanto, en lo que refiere a los resultados de este estudio, se ampara en la relación inversamente proporcional entre el estrés laboral y desempeño profesional puesto que así lo evidencia los teóricos, Robbison y Coulter(1998) señalan que el estrés laboral puede afectar inseguridad, cansancio, tics nerviosos, pérdida de memoria y la eficiencia laboral. Por su parte, Shigemura *et al* (2020) coincide que cuando el profesional enfrenta

situaciones de incertidumbre y ante lo desconocido una pérdida de eficiencia considerablemente.

Por tanto, es importante evaluar al personal de enfermería como a los profesionales de la salud en general a fin de mejorar la evaluación de los riesgos como asegurar que las intervenciones que realicen sean con el mejor desempeño posible (Xiang et al, 2020; Gil et al, 2020). Este aspecto, sobre el desempeño profesional en este estudio se ha corroborado que el ambiente psicológico es el que más afecta, es por eso que las estrategias de afrontamiento en salud mental es clave para mejorar o mantener en buen desempeño del personal de enfermería.

En respuesta a la primera hipótesis específica: Existe relación entre el ambiente físico y la calidad de trabajo de las enfermeras. Al respecto se evidenció una relación inversamente proporcional moderada y significativa entre el ambiente físico y calidad de trabajo con un $R_s = -0,548$. Es decir, mientras menor sea la influencia del ambiente físico mejor será la calidad de trabajo que pueda realizar el personal de enfermería. No se encontraron similitudes ni diferencia con otros estudios puestos que existen pocos estudios que empleen los mismos instrumentos como la dimensiones. Así mismo en ambas dimensiones se observó un nivel medio – alto con 94% en la dimensión ambiente físico frente al 99% de la dimensión calidad de trabajo. Por tanto, es evidente la relación inversamente proporcional entre ambas dimensiones, lo que pone en manifiesto que cuando disminuye sus funciones, la sobrecarga laboral, trabajo monótono, esfuerzos, la presión que enfrentan y la exigencia de acuerdo a su función, entonces, aumentará la calidad de trabajo de la enfermera, es decir la enfermera realizará un trabajo dinámico, empleando sus conocimientos, habilidades y buen juicio en su quehacer diario (Gray - Toff & Anderson, 1981).

De acuerdo a la segunda hipótesis específica: Identificar la relación entre el ambiente psicológico y el compromiso institucional de las enfermeras. Se encontró que existe una relación inversamente proporcional moderada, significativa entre las dimensiones ambiente psicológico y el compromiso institucional. Es decir, mientras menor sea afectada el ambiente psicológico mayor será el compromiso institucional que expresa el personal de enfermería. Estos resultados son distintos a los encontrados por García (2018) ya que encontró una relación directamente proporcional

el bienestar psicológico y el compromiso institucional. Por tanto, los resultados encontrados en este estudio establecen una relación inversamente proporcional en tanto que la de García establece una relación directamente proporcional moderada.

Así mismo, el componente psicológico debe ser una fortaleza, que se debe trabajar en este contexto de emergencia sanitaria. Quizá en el Perú no le ha dado mucha importancia ni atendido como prioridad la salud mental de los profesionales de la salud por lo que está muy descuidada, sin embargo, juega un papel muy importante en el desempeño del profesional de enfermería. No obstante, en el contexto de la pandemia, el compromiso que tiene el personal de enfermería en su labor asistencial, su vocación y el servicio que brinda a la sociedad sigue intacta, en pie de lucha y lo demuestra diariamente exponiendo su vida y la de sus seres queridos. En esta coyuntura que afronta el país, el profesional de enfermería juega un papel protagónico, por ser los que están en primera línea y por los que día a día tienen un trato directo con los pacientes, de ahí que periódicamente debe ser evaluado en su condición psicológica, más específicamente en sus niveles de estrés como su estado mental a fin de que pueda tener una fortaleza mental que le permita realizar intervenciones seguras y efectivas en favor de los pacientes. Finalmente, no se encontraron, ni similitudes ni diferencias con otros estudios.

En referencia a la tercera hipótesis específica: se encontró relación entre el ambiente social y el trabajo en equipo de las enfermeras. Los resultados de este estudio evidencian una relación inversamente proporcional, significativa y moderada entre las dimensiones ambiente social y el trabajo en equipo. En otras palabras, mientras menor sea afectada el ambiente social mejor será el trabajo en equipo. No obstante, se debe fortalecer la relaciones interpersonal del personal de enfermería y los profesionales de salud en general, a través de ciertas actividades de sociabilización, juego de roles, conversatorios sobre experiencia de intervención en los casos COVID y actividades recreativas a fin de fortalecer vínculos de compromiso, de confianza y de trabajo en equipo, tan primordial en esta nueva coyuntura que requiere del trabajo coordinado, multidisciplinaria y que requiere del apoyo de todos los profesionales de la salud, ya que enfrentan a una enfermedad desconocida el cual

cada día van aprendiendo y mejorando su capacidad de atención. En tal sentido, el ambiente social alienta al trabajo en equipo, a las buenas relaciones interpersonales, el sentido de pertenecía, una conducta madura y el cumplimiento con responsabilidad en las tareas asignadas (Calderón, 2011). Por último, no se encontraron similitudes des estos resultados con otros estudios.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se encontró una relación significativa, moderada e inversamente proporcional entre el estrés laboral y el desempeño profesional de la enfermera.

Segundo: El ambiente físico se relaciona moderadamente e inversamente proporcional con la calidad de trabajo de las enfermeras.

Tercero: El ambiente psicológico se relaciona moderadamente e inversamente proporcional con el compromiso institucional que poseen las enfermeras.

Cuarto: El ambiente social se relaciona moderadamente e inversamente proporcional con el trabajo en equipo. de las enfermeras.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: A las instituciones de salud, tomar en cuenta la salud mental del personal de enfermería realizando evaluaciones permanentes para medir los niveles de estrés ya que estos pueden afectar el desempeño de los profesionales de salud en general.

Segundo: Se recomienda prestar mucha atención al ambiente físico brindando turnos rotativos, cambios de áreas de trabajo, mayor tiempo de descanso, funciones específicas, designar pocos pacientes de atención y una mejor organización de trabajo, lo que ayudará a contrarrestar los efectos de algunos estresores en esta área.

Tercero: Fortalecer el ambiente psicológico a través de talleres vivenciales que busquen fortalecer la autoestima, proveer de recursos como estrategias de afrontamiento ante el COVID -19, brindar soporte emocional y atención especializada a personal afectado en cuadros mas severos como la depresión, trastornos de ansiedad, fobia entre otros.

Cuarto: Implementar mejoras en las formas de organización de cada institución de salud de menor a mayor complejidad tomando en cuenta el personal de mayor riesgo o vulnerables con teletrabajo, dinámicas de organización de trabajo según la complejidad, la cultura organizacional inclusiva y brindar flexibilidad laboral.

Quinto: Realizar capacitaciones por áreas sobre los avances de la COVID – 19, a través de foros, conferencias, uso de redes sociales y la difusión de material con noticias positivas que influyan en formar pensamientos más optimistas, de esperanza, a fin de fortalecer la salud mental del profesional de enfermería.

Sexto: Brindar implementos de bioseguridad que permitan la máxima protección salvaguardando la integridad del personal médico como el de sus familias.

Referencias bibliográficas

- Abraham, L., & Díaz, M. (2011). Formación de jóvenes profesionales. Una experiencia de responsabilidad social compartida. *Observatorio laboral. Revista venezolana*, 4(7), 103-126.
- Bautista, L., Johanna, S., & Johanna, J. (2012). Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula de Santander. *Rev Cien y Cuid* 2012, 9(2):64-70.
- Calderoón, E. (2011). *El Clima Organizacional y su Incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas Cía*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Chen L, et al. (2006). Colaboremos por la salud. *Informe sobre la salud mundial - OMS*.
- Chievenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. México: Mac Graw Hill.
- Chung, K., & Salas, J. (2018). *Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia– hospital regional docente de trujillo 2018*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Cirera et al. (2012). *Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones análisis de investigaciones publicadas. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario*, 67-80.
- Costillo, M. (2021). *Motivación laboral y estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Días de la Vega, 2020*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Del Cid et al. (2011). *Investigación: fundamentos y metodología*. México: Pearson.
- Dionisio, V. (2018). *Riesgo laboral y estrés laboral en profesional de enfermería del instituto nacional de ciencias neurológicas, Lima 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Escandón, C. (2015). *Nivel de Estrés y Carga Laboral en Enfermeras de la UCI Neonatal del Instituto Nacional Materno Perinatal*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

- Espinoza Aguilar, A., Gibert Lamadrid, M., & Oria Saavedra, M. (2016). El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(1), 1.
- Farfan, M. (2020). *Estrés laboral y Satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura – 2019*. Piura: Universidad Cesar Vallejo.
- Fuentes, M. (2019). *Estrés labopral y regulacion emocional en profesionales de la salud mental*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Fuentes, M. (2020). *Nivel de estrés en el personal de enfermeria freante a la situacion de emergencia sanitaria en un área de hospitalización de un Hospital de Lima - 2020*. Lima: Universidad Norbert Wiener.
- García, J. (2018). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Corporación de Servicios Básicos SAC, Lima, 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Gil, et al. (2010). Percepción del riesgo y dinámicas promotoras de salud en adolescentes: una mirada de género. *Rev Esp Drogodepend*, 297-308.
- Gray - Toff, P., & Anderson, J. (1981). *La escala de estrés en enfermería: desarrollo de un instrument*. *Revista de evaluación del comportamiento*. doi:<https://doi.org/10.1007/BF01321348>
- Guía Técnica-Minsa RMN 180-2020. (2020). *Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID – 19* . Obtenido de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista , P. (2014). *metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hespanhol, A. (2004). Burnout e stress ocupacional. *Revista Portuguesa de Psicossomática*, 571-650.
- Lahite-Savon, et al. (2020). El desempeño del personal de Enfermería durante la pandemia de la COVID-19. *Revista Informacion Científica*, 494-502.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1997). *Inventario “Burnout” de Maslach. Síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial*. Madrid: TEA Ediciones.
- Ministerio de Salud. (2020). Guía técnica de salud mental del personal de salud en el contexto de la Covid - 19. *MINSA*, 12-16.

- Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Napan, J. (2017). *Estrés Laboral y Resiliencia Laboral en los trabajadores del Despacho Presidencial - Lima, 2016*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación Mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_251057.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo un reto colectivo*. Ginebra: OIT.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Occupational health: Stress at the workplace*. Obtenido de <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupational-health-stressat-the-workplace>
- Organización Mundial de la Salud;. (2003). *Informe sobre la salud en el Mundo 2003: forjemos el futuro*. Ginebra: OMS.
- Organización Mundial de Salud. (2014). *La organización del trabajo y del estrés: estrategias sistémicas de la solución de problemas para empleados, personal directivo y representantes*. Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Palomino, S. (2017). *Estrés laboral y desempeño laboral en evaluadores de certificaciones de DIGESA – 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Quintana, D., & Tarqui-Maman, C. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Redalyc*, 1-10. doi:<https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Rina, e. (2020). Evaluación del estrés en el personal médico hospitalario el Covid 19. *Universidad de Ciencia y Tecnología*, 96-101.
- Robbins, S., & Coulter, M. (1998). *Administração* (Quinta ed.). Brasil: Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.

- Rodríguez, et al. (2015). Las demandas del trabajo en una institución de salud en nivel III. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 36-50.
- Salgado , J., & Cabal, A. (2011). Evaluación del desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las propiedades psicométricas. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 75 -91.
- Santillan, Z. (2017). *Estrés y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de neonatología del “Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales” Lima – 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Sarsosa, K., & Charria, V. (2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad Salud*, 44-52. doi:<http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Shigemura, et al. (2020). Public responses to the novel 2019 coronavirus (2019-nCoV) in Japan: mental health consequences and target populations. *Psychiatry Clin Neurosci*, 281-282.
- Stoner et al. (2003). *Administración* (Sexta ed.). México: Pearson.
- Ugaz, J. (2018). En el Perú hay 12 Enfermeras por cada 10 mil habitantes. *Situacion de la enfermería en el Perú*, pág. 13.
- Xiang, et al. (2020). Timely mental health care for the 2019 novel coronavirus outbreak is urgently needed. *Lancet Psychiatry*, 228-229.

Anexo N°2: Matriz de Consistencia

Título: Estrés laboral y desempeño profesional de las enfermeras en un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021							
Autor: Lic. Ortega Olivas Sthephany Mirza							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de las enfermeras en un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el ambiente físico y la calidad de trabajo de las enfermeras en un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el ambiente psicológico y el compromiso institucional de las enfermeras en un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre estrés laboral y el desempeño profesional de las enfermeras en un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar la relación entre el ambiente físico y la calidad de trabajo de las enfermeras en un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021</p> <p>Identificar la relación entre el ambiente psicológico y el</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre estrés laboral y el desempeño profesional de las enfermeras en un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre el ambiente físico y la calidad de trabajo de las enfermeras en un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021</p> <p>Existe relación entre el ambiente psicológico y el compromiso institucional de las enfermeras en un</p>	Variable 1: Estrés laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Ambiente físico	Carga de trabajo. Ambiente de trabajo	1-10	Likert	Bajo= 30 – 70 Medio=71 – 110 Alto = 111 – 150
			Ambiente psicológico	Preparación insuficiente Falta de apoyo Incertidumbre en el tratamiento	11-20		
Ambiente social	Problemas con los médicos Problemas con otros miembros del equipo de enfermería	21-30					

¿Cuál es la relación entre el ambiente social y el trabajo en equipo de las enfermeras en un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021?	compromiso institucional de las enfermeras en un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021 Identificar la relación entre el ambiente social y el trabajo en equipo de las enfermeras en un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021	Instituto de Salud Mental de Lima, 2021 Existe relación entre el ambiente social y el trabajo en equipo de las enfermeras en un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021	Variable 2: Desempeño profesional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Calidad de Trabajo	Capacidad minuciosa Iniciativa laboral. Metodología coherente.	1-11	Likert	Bajo (25 – 58)
			Compromiso Institucional	Nivel de compromiso Asumir responsabilidades Capacidad de solución de problemas.	12-16		
Trabajo en equipo	Capacidad de integración Liderazgo en labores en conjunto	17-25		Alto (93 – 125)			
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Nivel: Descriptivo correlacional Diseño: No Experimental	Población: 70 enfermeras de un Instituto de Salud Mental de Lima	Variable 1: Estrés Laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Quino Bueno Hidelith adaptado por Sthephany Ortega Año: 2019		DESCRIPTIVA: Para el análisis estadístico respectivo, se utilizará el paquete estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 25. Los datos obtenidos serán tabulados y presentados en tablas y figuras de acuerdo a las variables y dimensiones. Luego analizarlo e interpretarlos.			

<p>Método: Hipotético Deductivo</p>		<p>Monitoreo: Sthephany Mirza Ortega Olivas Ámbito de Aplicación: Instituto de Salud Mental de Lima Forma de Administración: Individual</p>	<p>INFERENCIAL: Prueba no paramétrica. Rho de Spearman.</p>
<p>Variable 2: Desempeño Profesional</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario, Ficha de Observación Autor: Chiavenato adaptado por Sthephany Ortega Año: 2008 Monitoreo: Sthephany Mirza Ortega Olivas Ámbito de Aplicación: Instituto de Salud Mental de Lima Forma de Administración: Individual</p>			

Anexo N°3: Cuadro de Operacionalización de Variables

Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores
Estrés laboral	Se define como el agotamiento mental y físico que la persona experimenta en su trabajo diario, es por eso que el estrés puede aparecer en cualquier momento de la vida o en las diversas actividades que realiza el ser humano.	Ambiente físico Ambiente Psicológico Ambiente social	Carga de trabajo. Ambiente de trabajo. Preparación insuficiente. Falta de apoyo. Incertidumbre en el tratamiento. Problemas con los médicos. Problemas con otros miembros del equipo de enfermería.
Desempeño profesional	Se concibe como el cumplimiento de las enfermeras en el cuidado técnico, científico, asistencial, administrativo y del código ético deontológico dirigidas hacia el paciente enfermo para su pronta recuperación y alcanzar su vida a plenitud.	Calidad de Trabajo Compromiso institucional Trabajo en equipo	Capacidad minuciosa Iniciativa laboral. Metodología coherente. Nivel de compromiso. Asumir responsabilidades. Capacidades de solución de problemas. Capacidad de integración. Liderazgo en labores en conjunto.

	seriedad, y utilidad de las tareas encomendadas.					
9	Te preocupas actualizándote para estar a ritmo de los constantes cambios, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal (cursos, talleres, etc.) e informal (lectura de documentos) y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puedes trabajar independientemente por tu cuenta.					
	COMPROMISO INSTITUCIONAL:					
12	Asumes con agrado y demuestras buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
13	Colaboras con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajodentro de la institución.					
14	Aportas ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de la institución.					
15	Colaboras con actividades extraordinarias a su función en la institución.					
16	Te esfuerzas por comprender la Misión y Visión del Hospital					
	TRABAJO EN EQUIPO:					
17	Te informas y consultas oportunamente a t u superior sobre cambios que los afecten directamente.					
18	Resuelves de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
19	Colaboras con otros armoniosamente sin consideración a la raza, religión, origen nacional,sexo, edad o minusvalías.					
20	Promueves un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo enequipo.					
21	Respondes de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
22	Demuestras respeto hacia los usuarios o pacientes.					
23	Demuestras respeto a sus superiores.					
24	Demuestra respeto a sus colegas.					

25	Valoras y respetas las ideas de todo el equipo de trabajo.					
----	--	--	--	--	--	--

Muchas gracias por tu participación.

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan algunas preguntas las cuales deberá marcar con un aspa(x) de acuerdo a lo que usted considera pertinente, el presente cuestionario tiene como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y el desempeño profesional de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud Mental “Honorio Delgado – Hideyo Noguchi”, 2021. Le recordamos que la encuesta es anónima y únicamente con fines de estudio.

Datos generales.

1. Edad: _____ Sexo: _____
2. Tiempo de servicio: _____
3. Condición de contrato: _____
4. Área de trabajo: _____
5. Estado civil: _____
6. Tiene hijos: Si _____ No _____ Cuantos: _____

N°	Dimensiones /ítems	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
	AMBIENTE FÍSICO					
1	Cuan frecuente, considera usted, sentirse a gusto laborando en la institución.					
2	Con que frecuencia considera que existe espacios físicos insuficientes o mal distribuidos para elejercicio de su trabajo dentro de la institución.					
3	Con que frecuencia considera que existe unadecuado ambiente (iluminación, ventilación, temperatura) para el ejercicio de su trabajo dentrodde la Institución.					
4	Con que frecuencia considera el ambiente detrabajo limpio y ordenado para el ejercicio de su trabajo dentro de la Institución.					
5	Con qué frecuencia percibe interrupciones durante la realización de susactividades dentro de la Institución.					
6	Con qué frecuencia es cambiado a otro serviciode manera súbita, por falta de persona, durante su ejercicio profesional en la Institución.					
7	Con qué frecuencia realiza demasiadas tareas queno son de Enfermería (Ej: tareas administrativas), durante su ejercicio profesional en la Institución.					
8	Con qué frecuencia considera usted no tener tiempo suficiente para realizar todas sus tareas deEnfermería durante su ejercicio profesional en la Institución.					
9	Con qué frecuencia tiene la sensación que culmina su turno y aún quedan pendientes en suslabores durante su ejercicio profesional en la Institución.					
10	Con qué frecuencia considera usted no tener tiempo para dar apoyo emocional al paciente,durante su ejercicio profesional en la Institución.					
	AMBIENTE PSICOLÓGICO					
11	Con qué frecuencia suele usted trabajar los días domingos y festivos en la Institución					

12	Cuan frecuente considera físicamente agotador el trabajo realizado en la Institución.					
13	Cuan frecuente considera difícil realizar cambios de turno, ante una necesidad suya, durante el mes programado de guardias					
14	Cuan frecuente considera físicamente agotador el trabajo realizado en las guardias nocturnas dentro de la Institución.					
15	Cuan frecuente considera usted ejecutar fácilmente los procedimientos asistenciales de enfermería, en su área de trabajo dentro de la Institución.					
16	Cuan frecuente siente estar insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente, en su área de trabajo dentro de la Institución.					
17	Cuan frecuente considera difícil atender a pacientes exigentes durante su labor de trabajo dentro de la Institución.					
18	Cuan frecuente desea atender menos a pacientes poco a nada colaboradores durante su labor de trabajo dentro de la Institución.					
19	Cuan frecuente considera brindar igual atención a un paciente con familiar agresivo que a otro familiar colaborador, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.					
20	Con que frecuencia considera los protocolos de atención usados en la atención de emergencia adecuados para su actuar, dentro de la Institución.					
	AMBIENTE SOCIAL					
21	Con que frecuencia considera tener miedo a cometer un error en los cuidados de Enfermería de un paciente, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.					
22	Con que frecuencia usted se siente seguro dentro de su ambiente laboral, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.					
23	Con que frecuencia considera usted trabajar con personas no preparadas, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.					
24	Cuan frecuente considera usted le es difícil trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de Enfermería) durante su labor de trabajo dentro de la Institución.					
25	Con que frecuencia discrepa con personal médico, sobre su trabajo profesional, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.					
26	Con que frecuencia recibe llamadas de atención y/o crítica a cerca del desempeño de su trabajo, por parte de su jefe inmediato y/o supervisor, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.					
27	Cuan frecuente no tiene ocasión para hablar abiertamente					

	en las reuniones de servicio (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) sobre problemas presentes, durante su labor de trabajo dentro de la Institución.					
28	Cuan frecuente considera no tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de Enfermería) durante su labor de trabajo dentro de la Institución.					
29	Cuan frecuente considera usted que falta apoyo de sus superiores, dentro de la Institución.					
30	Con que frecuencia considera los protocolos de atención usados en la atención de emergencia adecuados para su actuar, dentro de la Institución.					

Muchas gracias por tu participación.

24	Demuestra respeto a sus colegas.			X			X		X
25	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.			X			X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: SONIA MORALES DOMÍNGUEZ

Especialidad del validador: MG. EN EL ESTUDIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD

..... mayo del 2021

[Firma]

Firma del Experto Informante:
LIC. VARELA PÉREZ TUDOR MARIBEL
Especialista en Enfermería en Salud Pública
C.E.P. 56530 R.N.E. 14352

Participe: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es preciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

24	Demuestra respeto a sus colegas.			X			X		X
25	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.			X			X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Wendy Rojas Jimenez

Especialidad del validador: Enfermería en Salud

30 mayo del 2021

[Firma]

Firma del Experto Informante:

Participe: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es preciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

24	Demuestra respeto a sus colegas.			✓			✓		✓
25	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.			✓			✓		✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: ANITA MARIANA DOMÍNGUEZ

Especialidad del validador: ENFERMERÍA EN SALUD

31 mayo del 2021

[Firma]

Firma del Experto Informante:
Cristóbal Macariged
MÉDICO PEDIATRA
S.M.P. 11308

Participe: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es preciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Tabla 11. Evidencia de la validez basada en el contenido del cuestionario estrés laboral mediante V de Aiken.

Ítem	1er Juez			2do Juez			3er Juez			Aciertos	V de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si

En la tabla 11 se aprecia los valores de los criterios de pertinencia, relevancia, claridad y V de Aiken General, observándose que los ítems cumplen con el criterio mínimo (> 0.8), esto es corroborado por Ecurra (1988) quien señala que el valor adecuado del índice de acuerdo sea mayor a 0.8. Por tanto, el cuestionario sobre el estrés laboral tiene validez de contenido determinado por los tres expertos.

Tabla 12. Evidencia de la validez basada en el contenido del cuestionario desempeño profesional mediante V de Aiken.

Ítem	1er Juez			2do Juez			3er Juez			Aciertos	V de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	Si

En la tabla 12 se aprecia los valores de los criterios de pertinencia, relevancia, claridad y V de Aiken General, observándose que los ítems cumplen con el criterio mínimo (> 0.8), esto es corroborado por Ecurra (1988) quien señala que el valor adecuado del índice de acuerdo sea mayor a 0.8. Por tanto, el cuestionario sobre el desempeño profesional tiene validez de contenido determinado por los tres expertos.

Anexo N° 6: Base de datos

Variable: estrés laboral

N° Items	Edad	Sexo	TS	CC	AT	EC	NH	Dimensión: Ambiente Físico										D1	Dimensión: Ambiente Psicológico										D2	Dimensión: Ambiente Social										D3	PG	
								i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10		i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20		i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30			
1	28	2	3	1	1	1	0	2	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	30	3	4	2	5	5	3	3	2	3	2	32	5	4	2	3	2	4	5	2	4	4	35	97
2	43	1	11	2	2	3	3	5	5	4	4	5	3	4	3	1	2	36	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	35	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33	104	
3	30	1	5	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	22	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	28	4	3	1	4	3	2	3	3	4	1	28	78	
4	33	1	4	3	2	1	0	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	30	1	3	4	3	3	3	3	2	4	4	30	4	3	4	3	1	2	2	3	2	3	27	87	
5	28	2	2	2	2	1	0	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	29	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	29	4	3	3	2	4	3	4	4	3	2	32	90	
6	35	1	6	2	2	3	1	4	5	4	4	3	3	5	3	3	2	36	4	3	2	3	4	2	3	2	3	5	31	4	2	4	4	2	3	4	3	5	4	35	102	
7	30	2	3	2	1	1	2	3	5	3	4	5	3	2	3	4	2	34	3	4	4	2	3	4	4	4	3	5	36	3	5	3	4	4	5	1	3	4	4	36	106	
8	28	1	2	3	2	1	2	2	3	2	1	3	2	2	4	2	3	24	2	3	1	3	3	2	3	3	2	2	24	1	2	2	3	2	2	1	4	1	2	20	68	
9	31	2	4	2	2	2	0	3	2	3	3	2	2	3	2	5	2	27	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	26	3	2	4	3	4	4	2	3	3	4	32	85	
10	39	1	8	2	2	1	0	1	3	4	2	2	4	3	2	2	3	26	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	28	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	31	85	
11	35	1	7	2	1	2	1	2	5	4	4	3	5	5	5	5	4	42	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	139	
12	46	1	19	3	3	3	2	3	3	3	5	2	2	4	3	3	5	33	3	3	4	5	5	3	3	5	5	4	40	5	3	4	3	5	5	1	5	3	4	38	111	
13	33	1	6	1	2	2	1	5	5	4	4	5	3	4	3	5	5	43	4	2	3	4	4	5	4	4	3	3	36	5	4	3	3	5	3	3	5	3	5	39	118	
14	34	1	7	3	2	2	2	4	4	5	5	3	4	2	4	2	4	37	2	1	3	4	4	4	2	2	2	5	29	4	4	3	2	4	2	5	2	5	5	36	102	
15	28	1	3	3	2	2	0	3	4	4	4	3	5	5	4	3	3	38	4	3	3	5	3	3	4	2	5	5	37	4	3	4	2	3	2	3	5	3	3	32	107	
16	35	1	10	2	2	2	2	4	3	4	4	5	4	5	5	2	3	39	4	3	4	3	5	4	3	3	4	4	37	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	42	118	
17	37	2	8	3	2	2	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	46	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46	136	
18	31	1	5	2	1	1	1	3	3	5	4	2	3	2	5	2	5	34	3	4	4	4	3	1	3	5	3	5	35	3	3	3	2	5	2	5	5	4	4	36	105	
19	29	1	4	2	1	1	0	4	5	5	5	5	2	5	2	5	5	43	2	3	1	5	4	5	3	5	5	5	38	5	2	5	3	2	5	3	4	5	2	36	117	
20	34	1	7	2	3	1	2	4	2	5	3	2	2	1	2	2	3	26	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	24	5	2	4	3	1	4	5	3	1	4	32	82	
21	29	1	6	2	2	1	0	3	3	5	4	2	3	4	5	2	4	35	3	4	4	2	4	1	3	5	3	5	34	3	4	3	2	5	2	5	5	4	4	37	106	
22	28	1	3	3	1	1	0	2	5	4	4	3	5	5	5	5	4	42	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	44	5	3	5	2	5	5	3	5	4	4	41	127	
23	34	1	6	2	2	2	1	3	3	3	5	5	2	4	3	5	5	38	3	5	4	5	5	4	3	2	5	4	40	5	5	4	3	3	4	4	1	2	3	4	35	113
24	35	1	7	2	1	1	2	5	5	4	4	4	3	4	3	3	2	37	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	35	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	36	108	
25	33	2	5	3	2	1	1	4	5	5	5	4	2	5	2	5	1	38	5	4	3	4	4	3	2	4	3	5	37	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	39	114	
26	34	2	4	2	2	3	0	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	28	2	4	3	3	3	1	2	4	2	2	26	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	31	85	
27	35	1	5	1	2	2	1	3	3	2	3	3	4	2	5	2	3	30	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	25	2	3	3	2	3	4	2	1	3	2	25	80	
28	36	2	9	2	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	2	2	29	2	3	2	5	2	2	3	2	3	2	26	2	2	4	4	2	3	3	3	2	4	29	84	
29	37	1	11	2	3	3	0	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	22	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	25	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	22	69	
30	42	1	15	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	26	2	3	3	3	4	1	3	2	3	2	26	3	3	2	3	4	2	3	4	3	2	29	81	
31	31	1	4	2	2	1	0	2	3	4	3	2	4	2	4	3	3	30	3	4	2	5	5	3	3	2	3	2	32	5	4	2	3	2	4	5	2	4	4	35	97	
32	32	1	5	2	1	1	1	5	5	4	4	5	3	4	3	1	2	36	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	35	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33	104	
33	34	1	6	3	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	22	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	28	4	3	1	4	3	2	3	3	4	1	28	78	
34	35	2	8	3	4	3	0	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	30	1	3	4	3	3	3	3	2	4	4	30	4	3	4	3	1	2	2	3	2	3	27	87	
35	35	1	7	3	4	1	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	29	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	29	4	3	3	2	4	3	4	4	3	2	32	90	
36	31	2	5	1	1	1	0	4	5	4	4	3	3	5	3	3	2	36	4	3	2	3	4	2	3	2	3	5	31	4	2	4	2	3	4	3	5	4	35	102		
37	27	1	3	2	2	2	0	3	5	3	4	5	3	2	3	4	2	34	3	4	4	2	3	4	4	4	3	5	36	3	5	3	4	4	5	1	3	4	4	36	106	
38	27	1	2	2	2	2	0	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	26	2	3	1	3	3	2	3	3	2	2	24	1	2	2	3	2	2	1	3	1	2	19	69	
39	29	2	4	2	2	1	0	3	2	5	3	2	5	3	2	5	2	32	3	2	4	2	4	3	3	3	2	4	30	3	4	4	3	4	4	5	3	5	4	39	101	
40	31	1	5	1	3	2	0	1	3	4	2	2	4	3	2	2	3	26	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	28	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	31	85	

40	31	1	5	1	3	2	0	1	3	4	2	2	4	3	2	2	3	26	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	28	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	31	85	
41	32	1	5	2	2	1	2	2	5	4	4	3	5	5	5	5	4	42	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	139
42	31	1	6	2	2	1	1	3	3	3	5	2	2	4	3	3	5	33	3	3	4	5	5	3	3	5	5	4	40	5	3	4	3	5	5	1	5	3	4	38	111		
43	34	1	5	2	3	1	2	5	5	4	4	5	3	4	3	5	5	43	4	2	3	4	4	5	4	4	3	3	36	5	4	3	3	5	3	3	5	3	5	39	118		
44	33	2	4	2	2	1	2	4	4	5	5	3	4	2	4	2	4	37	2	1	3	4	4	4	4	2	2	2	5	29	4	4	3	2	4	2	5	2	5	5	36	102	
45	28	2	3	1	2	1	0	3	4	4	4	3	5	5	4	3	3	38	4	3	3	5	3	3	4	2	5	5	37	4	3	4	2	3	2	3	5	3	3	32	107		
46	27	2	2	2	2	3	0	4	3	4	4	3	4	5	5	2	3	37	4	3	2	3	5	2	3	3	4	4	33	4	4	3	4	4	5	5	5	4	2	40	110		
47	25	1	1	2	1	1	0	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	42	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	46	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	133
48	28	1	5	2	2	2	0	3	3	5	4	2	3	2	5	2	5	34	3	4	4	4	3	1	3	5	3	5	35	3	3	3	2	5	2	5	5	4	4	36	105		
49	29	1	2	2	3	1	0	4	5	5	5	5	2	5	2	5	5	43	2	3	1	5	4	5	3	5	5	5	38	5	2	5	3	2	5	3	4	5	2	36	117		
50	31	2	6	2	2	2	0	4	2	5	3	2	2	1	2	2	3	26	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	24	5	2	4	3	1	4	5	3	1	4	32	82		
51	35	1	6	2	3	1	1	3	3	5	4	2	3	4	5	2	4	35	3	4	4	2	4	1	3	5	3	5	34	3	4	3	2	5	2	5	5	4	4	37	106		
52	35	1	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	2	4	29	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	34	2	3	4	2	3	4	3	3	4	2	30	93		
53	27	1	5	3	3	1	0	3	3	3	5	5	2	4	3	5	5	38	3	5	4	5	5	4	3	2	5	4	40	5	5	4	3	4	4	1	2	3	4	35	113		
54	29	2	5	2	2	2	0	5	5	4	4	4	3	4	3	3	2	37	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	35	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	36	108		
55	31	2	4	3	3	2	0	4	5	5	5	4	2	5	2	5	3	40	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	39	4	4	3	5	3	4	4	4	5	5	41	120		
56	43	1	14	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	28	2	4	3	3	3	1	2	4	2	2	26	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	31	85		
57	42	1	14	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2	5	2	3	30	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	25	2	3	3	2	3	4	2	1	3	2	25	80		
58	45	2	16	3	1	3	1	4	3	3	2	4	3	3	3	2	2	29	2	3	2	5	2	2	3	2	3	2	26	2	2	4	4	2	3	3	3	2	4	29	84		
59	28	1	2	2	2	2	0	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	22	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	27	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	22	71		
60	31	2	6	2	4	1	0	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	26	2	3	3	3	4	1	3	2	3	2	26	3	3	2	3	4	2	3	4	3	2	29	81		
61	34	1	7	3	1	1	2	3	4	4	4	3	5	5	4	3	3	38	4	3	3	5	3	3	4	2	5	5	37	4	3	4	2	3	2	3	5	3	3	32	107		
62	28	1	3	2	2	1	1	4	3	4	4	3	4	5	5	2	3	37	4	3	2	3	5	2	3	3	4	4	33	4	4	3	4	4	5	5	5	4	2	40	110		
63	29	1	6	2	3	1	2	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	42	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	46	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	45	133		
64	28	1	3	2	4	1	0	3	3	2	4	2	3	2	3	2	4	28	3	4	4	3	3	1	3	3	3	5	32	3	3	3	2	5	2	5	5	4	4	36	96		
65	28	2	2	2	1	1	0	4	5	5	5	5	2	5	2	5	5	43	2	3	1	5	4	5	3	5	5	5	38	5	2	5	3	2	5	3	4	5	2	36	117		
66	29	1	4	2	2	1	0	4	2	5	3	2	2	1	2	2	3	26	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	24	5	2	4	3	1	4	5	3	1	4	32	82		
67	31	1	7	2	1	1	1	3	3	5	4	2	3	4	5	2	4	35	3	4	4	2	4	1	3	5	3	5	34	3	4	3	2	5	2	5	5	4	4	37	106		
68	32	2	6	2	2	1	2	2	4	4	4	3	4	4	5	2	4	36	3	3	4	3	5	5	4	4	2	4	37	5	3	3	2	5	3	3	3	4	4	35	108		
69	32	1	7	2	1	1	1	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	33	3	5	4	5	4	4	3	2	5	4	39	3	5	4	3	4	4	1	2	3	4	33	105		
70	38	1	12	3	1	1	2	5	5	4	4	4	3	4	3	3	2	37	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	35	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	36	108		

Variable: desempeño profesional

N°	Dimensión: Calidad de trabajo											D1	Dimensión: Compromiso Instituciones					D2	Dimensión: Trabajo en Equipo										D3	PG
items	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11		i12	i13	i14	i15	i16		i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25			
1	4	2	4	2	3	3	4	4	3	3	4	36	3	3	4	3	4	17	3	4	4	4	3	4	4	5	4	35	88	
2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	3	4	37	4	3	3	3	3	16	2	4	5	5	5	3	5	5	3	37	90	
3	4	4	4	3	5	4	2	3	4	2	3	38	4	4	4	4	3	19	4	4	2	4	4	3	3	5	3	32	89	
4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	2	43	4	4	2	4	2	16	4	4	2	4	4	5	3	4	5	35	94	
5	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	4	43	4	2	4	4	2	16	4	5	4	4	3	4	5	4	5	38	97	
6	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	41	4	5	3	5	4	21	2	4	5	4	4	5	5	4	4	37	99	
7	3	3	3	3	5	2	2	5	4	4	5	39	3	5	5	2	3	18	5	5	3	5	2	3	3	5	5	36	93	
8	4	3	5	3	5	4	5	4	5	3	3	44	5	4	5	3	5	22	3	4	5	2	3	4	4	2	3	30	96	
9	2	4	3	5	1	3	2	3	2	1	3	29	4	2	1	3	3	13	2	2	3	2	2	1	1	4	1	18	60	
10	4	4	5	2	3	4	4	4	4	4	5	43	3	4	5	5	3	20	4	4	3	4	4	5	5	5	4	38	101	
11	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	50	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	118	
12	3	3	1	2	3	3	2	3	4	1	3	28	3	2	2	3	2	12	3	2	4	4	3	4	5	5	5	35	75	
13	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	40	4	3	3	3	3	16	2	4	2	2	4	3	1	4	3	25	81	
14	2	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	32	2	4	2	4	3	15	4	4	5	4	3	5	3	3	4	35	82	
15	3	4	2	2	4	3	2	2	3	4	2	31	4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	5	3	3	3	4	30	78	
16	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	26	2	2	3	2	2	11	3	2	2	3	3	2	2	2	2	21	58	
17	2	2	1	4	2	2	3	2	3	1	3	25	1	2	3	1	2	9	2	2	2	3	2	2	2	4	4	23	57	
18	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	2	29	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	4	3	4	5	4	34	80	
19	3	2	3	5	3	3	5	3	2	5	3	37	1	5	3	2	3	14	2	3	4	3	3	2	3	4	3	27	78	
20	4	5	4	4	3	4	5	2	4	5	3	43	5	4	3	4	5	21	4	3	5	4	5	4	5	4	5	39	103	
21	3	2	3	2	3	4	4	2	3	4	2	32	3	3	5	2	3	16	3	4	3	3	2	4	4	3	4	30	78	
22	1	2	2	3	2	3	3	3	4	2	1	26	4	3	3	3	2	15	3	2	4	1	3	2	3	1	2	21	62	
23	3	3	4	3	3	3	2	3	3	1	4	32	2	3	2	3	2	12	3	4	4	1	3	2	3	3	3	26	70	
24	2	4	3	2	4	3	3	2	3	3	2	31	4	2	3	2	3	14	2	4	3	2	3	3	2	4	3	26	71	
25	4	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	30	4	3	4	3	3	17	4	2	4	3	2	2	2	3	1	23	70	
26	4	3	5	3	5	3	5	4	3	4	2	41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	5	4	5	37	98	
27	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	41	4	2	4	4	2	16	4	5	4	4	3	4	5	4	5	38	95	
28	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	41	4	5	3	5	4	21	2	4	5	4	4	5	5	4	4	37	99	
29	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	51	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	4	3	4	3	4	38	111	
30	5	4	5	3	3	5	3	4	5	5	3	45	5	5	4	5	3	22	3	5	3	5	5	3	3	5	5	37	104	

31	4	2	4	2	3	3	4	4	3	3	4	36	3	3	4	3	4	17	3	4	4	4	3	4	4	5	4	35	88
32	4	2	4	2	4	4	4	2	4	3	4	37	4	3	3	3	3	16	2	4	5	5	5	3	5	5	3	37	90
33	4	4	4	3	5	4	2	3	4	2	3	38	4	4	4	4	3	19	4	4	2	4	4	3	3	5	3	32	89
34	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	2	43	4	4	2	4	2	16	4	4	2	4	4	5	3	4	5	35	94
35	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	4	43	4	2	4	4	2	16	4	5	4	4	3	4	5	4	5	38	97
36	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	41	4	5	3	5	4	21	2	4	5	4	4	5	5	4	4	37	99
37	3	3	3	3	5	2	2	5	4	4	5	39	3	5	5	2	3	18	5	5	3	5	2	3	3	5	5	36	93
38	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	45	5	4	5	3	5	22	4	4	5	2	3	4	5	2	3	32	99
39	2	4	3	5	1	3	2	3	2	1	2	28	2	2	1	3	3	11	2	2	3	2	2	1	1	4	1	18	57
40	4	4	5	2	3	4	4	4	4	4	5	43	3	4	5	5	3	20	4	4	3	4	4	5	5	5	4	38	101
41	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	50	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	118
42	3	3	1	2	3	3	2	3	4	1	3	28	3	2	2	3	2	12	3	2	4	4	3	4	5	5	5	35	75
43	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	40	4	3	3	3	3	16	2	4	2	2	4	3	1	4	3	25	81
44	2	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	32	2	4	2	4	3	15	4	4	5	4	3	5	3	3	4	35	82
45	3	4	2	2	4	3	2	2	3	4	2	31	4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	5	3	3	3	4	30	78
46	2	4	4	2	2	3	2	3	3	3	4	32	2	2	3	4	2	13	3	2	4	3	3	4	2	4	2	27	72
47	2	2	1	4	2	2	3	3	3	1	3	26	1	2	3	1	2	9	2	2	2	3	3	2	2	4	4	24	59
48	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	2	29	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	4	3	4	5	4	34	80
49	3	2	3	5	3	3	5	3	2	5	3	37	1	5	3	2	3	14	2	3	4	3	3	2	3	4	3	27	78
50	4	5	4	4	3	4	5	2	4	5	3	43	5	4	3	4	5	21	4	3	5	4	5	4	5	4	5	39	103
51	3	2	3	2	3	4	4	2	3	4	2	32	3	3	5	2	3	16	3	4	3	3	2	4	4	3	4	30	78
52	4	2	3	5	2	3	5	3	4	3	4	38	4	5	3	5	4	21	3	5	4	4	3	2	4	5	4	34	93
53	3	3	4	3	3	3	2	3	3	1	4	32	2	3	2	3	2	12	3	4	4	1	3	2	3	3	3	26	70
54	2	4	3	2	4	3	3	2	3	3	2	31	4	2	3	2	3	14	2	4	3	2	3	3	2	4	3	26	71
55	4	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	30	4	3	4	3	3	17	4	2	4	3	2	2	2	3	1	23	70
56	4	3	5	3	5	3	5	4	3	4	2	41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	5	4	5	37	98
57	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	41	4	2	4	4	2	16	4	5	4	4	3	4	5	4	5	38	95
58	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	41	4	5	3	5	4	21	2	4	5	4	4	5	5	4	4	37	99
59	5	5	4	5	3	5	3	5	4	4	5	48	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	4	3	4	3	4	38	108
60	5	4	5	3	3	5	3	4	5	5	3	45	5	5	4	5	3	22	3	5	3	5	5	3	3	5	5	37	104

61	3	4	2	2	4	3	2	2	3	4	2	31	4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	5	3	3	3	4	30	78
62	2	4	4	2	2	3	2	3	3	3	4	32	2	2	3	4	2	13	3	2	4	3	3	4	2	4	2	27	72
63	2	2	1	4	2	2	3	3	3	1	3	26	1	2	3	1	2	9	2	2	2	3	3	2	2	4	4	24	59
64	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	32	3	4	3	4	5	19	3	4	5	4	4	3	4	5	4	36	87
65	3	2	3	5	3	3	5	3	2	5	3	37	1	5	3	2	3	14	2	3	4	3	3	2	3	4	3	27	78
66	4	5	4	4	3	4	5	2	4	5	3	43	5	4	3	4	5	21	4	3	5	4	5	4	5	4	5	39	103
67	3	2	3	2	3	4	4	2	3	4	2	32	3	3	5	2	3	16	3	4	3	3	2	4	4	3	4	30	78
68	3	4	2	3	2	4	3	3	4	4	1	33	4	3	3	3	4	17	3	2	4	4	3	2	3	4	2	27	77
69	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	38	2	3	2	3	2	12	3	4	4	5	3	2	3	3	3	30	80
70	2	4	3	2	4	3	3	2	3	3	2	31	4	2	3	2	3	14	2	4	3	2	3	3	2	4	3	26	71

ANEXO N°7: Características sociodemográficas

Tabla 10. Características sociodemográficas de las enfermeras del Instituto de Salud Mental

Edad	F	%
25 a 30 años	25	35,7
31 a 35 años	34	48,6
36 a 40 años	5	7,1
41 a 45 años	5	7,1
46 a 50 años	1	1,5
Total	70	100%

Sexo	F	%
Mujer	49	70
Hombre	21	30
Total	70	100

Tiempo de servicio	f	%
1 a 5 años	38	54,3
6 a 10 años	24	34,3
11 a 15 años	6	11,4
16 a 20 años	2	3
Total	70	100

Condición de Contrato	F	%
Tercero	6	8,6
Contratado	46	65,7
Nombrado	18	25,7
Total	70	100

Área de atención	F	%
Triaje	14	20
Hospitalización	38	54,3
Emergencias	12	17,1
Epidemiología	4	5,7
Unidad de riesgo	2	2,9
Estado Civil	F	%
Soltero	40	57,1
Conviviente	19	27,2
Casado	11	15,7
Total	70	100
Numero de Hijo	F	%
Ninguno	32	45,7
1	15	21,4
2	19	27,1
3	3	4,3
4	1	1,4
Total	70	100