



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estrés laboral y Desempeño laboral percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los servicios de la salud

AUTORA:

Chaguay Vergara, Ivonn Elizabeth (ORCID: 0000-0003-0306-1709)

ASESOR:

Dr. Castillo Hidalgo, Efrén Gabriel (ORCID:0000-0002-0247-8724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

**PIURA – PERÚ
2022**

Dedicatoria

A Dios por darme la vida y las
oportunidades para seguir adelante.

Agradecimiento

A Dios por permitirme avanzar en mis metas personales y profesionales.

A mi familia que constantemente me brindan su apoyo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1.Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidades de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5 Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución por sexo de la muestra.....	19
Tabla 2. Prueba de Normalidad de las puntuaciones de estrés laboral y desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2021	23
Tabla 3 Coeficiente de correlación Rho Spearman entre estrés laboral y desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021	24
Tabla 4. Relación entre la dimensión ambiente físico del estrés laboral y las dimensiones del desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021	25
Tabla 5. Relación entre la dimensión ambiente psicológico del estrés laboral y las dimensiones del desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021	26
Tabla 6. Relación entre la dimensión ambiente social del estrés laboral y las dimensiones del desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021	27
Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles prevalentes del estrés laboral en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021	28
Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles prevalentes del desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021	29

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Representación gráfica del diseño investigativo.....	17
---	----

Resumen

El estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre estrés laboral y Desempeño Profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021; investigación cuantitativa y diseño no experimental, trasversal, correlacional. La muestra no probabilística estuvo conformada por 152 profesionales y técnicos de enfermería (59 varones y 93 mujeres). Para el recojo de datos se utilizó la encuesta y como instrumentos se aplicó el cuestionario de estrés laboral y el cuestionario de desempeño laboral percibido construido y validado para fines del estudio, cuyos instrumentos cuentan con evidencias de validez con v de Aiken entre .95 a 1; con confiabilidad ($\omega=.873$). Los hallazgos evidenciaron significancia estadística y directa entre estrés laboral y desempeño profesional percibido ($Rho=0,570$; $p<0,01$). Correlacionando las dimensiones de las variables entre sí. A nivel descriptivo, se observó que prevalece el nivel medio de estrés laboral.

Palabras clave: Estrés laboral, Desempeño Profesional, personal de enfermería

Abstract

The purpose of the study was to determine the relationship between work stress and perceived Professional Performance in nursing staff at a Hospital in Guayaquil, 2021; quantitative research and non-experimental, cross-sectional, correlational design. The non-probabilistic sample consisted of 152 nursing professionals and technicians (59 men and 93 women). For data collection, the survey was used and the work stress questionnaire and the perceived work performance questionnaire constructed and validated for the purposes of the study were applied as instruments, whose instruments have validity evidence with Aiken's v between .95 to 1; with reliability ($\omega = .873$). The findings showed statistical and direct significance between work stress and perceived professional performance ($Rho = 0.570$; $p < 0.01$). Correlating the dimensions of the variables with each other. At a descriptive level, it is felt that the average level of work stress prevails.

Keywords: Work stress, Professional performance, nursing staff

I. INTRODUCCIÓN

El sistema sanitario atraviesa una crisis global por la emergencia COVID-19, previo a la emergencia este sistema ya había colapsado, acentuando aún más que el personal sanitario siempre está expuesto a situaciones de índole adversas. La crisis de la pandemia implicó que este personal asuma responsabilidades con presiones como la sobre carga laboral, carencias de equipos de bioseguridad, temor a enfermarse, exposición a riesgos biológicos, la doble presencia, conflictividad, incidencia de contagio; adicionado a este panorama se denotó de manera acentuada el fracaso de los programas presupuestales presentado por las áreas directivas, los que no contemplaban actividades de contingencia o alternativas para afrontar una pandemia mortal. Ante este conjunto de situaciones el profesional sanitario fue afectado por el estrés laboral, presentando agobio, abandono del trabajo y despersonalización. (Maguiña, 2020).

Lo que acontece en América Latina, en las últimas décadas, se denota la problemática actual, en la medida que no existen políticas nacionales y laborales que centren su preocupación en los servidores públicos. Considerándose estos empleados los más afectados por el total desconocimiento de actividades de características extra laborales que les admitan efectuar acciones de distracción y relajación y más aún por la insuficiencia de recursos económicos (Burchardt, 2017).

En el Ecuador, se advierte alta incidencia de casos de personal trabajador que padecen de estrés laboral, producto del desaliento, agotamiento físico y mental causado por la sobre carga laboral, que al brindar sus servicios cometen ciertas negligencias repercutiendo negativamente en los usuarios externos atendidos. Requiriéndose del desarrollo de planes, en calidad de mecanismos que permitan establecer posibles alternativas de solución con la capacidad de poder modificar esa relación y que puedan dar cumplimiento a su rol protagónico en la resolución del problema a superar (Pérez, 2014).

A nivel mundial y de América, se posee un amplio conocimiento se vienen experimentando acentuados relacionados a las innovaciones de la ciencia y las herramientas tecnológicas; fenómeno que ha suscitado considerables repercusiones y alteraciones en los estilos de vida de los sujetos, ocasionando con alta frecuencia estrés, dado por las variadas responsabilidades, mayormente innecesarias, que viene fomentando estas tecnologías para el ser humano. De esta

manera esta se puede aseverar que, en el contexto científico-sanitario, preexiste preocupación por aquellos efectos negativos que exterioriza el problema descrito en el desempeño profesional del personal de la salud y las consecuencias que pueden acarrear en los pacientes atendidos (Abellán, 2020).

En tal sentido se hace ineludible reconocer que las situaciones adversas repercuten no solamente en la calidad de vida del profesional clínico, ya que también tiene efectos en el espacio laboral donde se desenvuelve con frecuencia frente a diversas circunstancias estresantes las cuales son dañinas para su salud e integridad; derivándose de ello los inadecuados ambientes de iluminación en el servicio brindado, presencia de ruidos y espacios contaminados, estableciendo una carga intelectual de labores, carencia de control respecto a las tareas e inoportunas relaciones interpersonales con los colegas del grupo sanitario y con los pacientes, problemas de índole personal que suelen ocurrir en los compromisos del hogar, carencia de diálogo con hijos y conyugue, carencia de actualización de los adelantos tecnológicos, entre otros, conllevando todo ello al estrés laboral que en un 60% sigue afectando a los profesionales sanitarios (Barrios, 2016).

El estrés laboral, se define como un conjunto estimulante, que tiene presencia en el ámbito laboral, y que frecuentemente ocasiona tensión y otros resultados negativos en el sujeto (Peiró). El estrés laboral, afecta directamente el desempeño profesional del personal trabajador, ya que está determinado por las acciones o conductas observadas en los trabajadores, tornándose relevantes para el logro de los objetivos institucionales (Chiavenato, 2000).

El estrés laboral puede afectar el desempeño profesional del usuario interno. La deficiente organización del horario y tareas en el centro de trabajo generalmente origina cuadros de depresión, angustia, agotamiento crónico, perturbaciones del sueño, frustraciones y acentuadas actitudes de aburrimiento. Es un padecimiento que afecta básicamente a los profesionales cuyas labores están basadas en la relación permanente con otras personas, los que pueden ser pacientes, clientes o personal de la entidad. Cabe señalar que en los últimos años surgen señales alarmantes de que algo está aconteciendo en la praxis de los profesionales sanitarios (Rodríguez, 2015).

El estrés laboral afecta la salud del trabajador y compone un elemento que influye en el desempeño profesional del personal sanitario. Además de ello, en la gestión hospitalaria no se prioriza el desarrollo de actividades psicoemocionales y recreativas que ayuden a prevenir el estrés laboral (Coduti, 2013).

En el proceso de revisión del estado del arte se identificó diversas investigaciones que analizan el vínculo entre estrés laboral y desempeño profesional, sin embargo, dichas investigaciones son de contexto internacional previo a la pandemia y dado los cambios que ha afrontado el sistema sanitario en tiempos COVID-19 constituye un vacío teórico conocer la relación de las variables de estudio que la presente investigación pretende analizar.

En un Hospital de Guayaquil, se observa que el personal de enfermería, como consecuencia del arduo trabajo que vienen realizando frente a la pandemia COVID-19, padecen de estrés laboral y en su mayoría desconocen sus síntomas y las verdaderas causas que lo producen, reflejando a su vez repercusiones negativas en el seno de su familia y centro laboral, por otro lado, se evidencian actitudes y conductas que no concuerdan con los estándares que emana la política nacional de salud pública. (Velásquez, 2020). Cabe señalar que, al interior del nosocomio en tiempo de pandemia, el profesional sanitario no ha logrado desempeñar sus funciones óptimamente, a razón de la afluencia de emergencias recibidas, el personal clínico no se abastecía, lo que implicó brindar una atención de muy baja calidad, sumado a estas situaciones, el cansancio y agotamiento por los turnos largos que se efectuaban, asimismo, fue evidente el ausentismo de personal por motivo de haber adquirido una infección, optándose por otorgarles permiso para aislamiento. (Álvarez, 2020).

Por lo expuesto anteriormente se planteó la pregunta ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021?;

La justificación teórica del presente estudio analiza un vacío teórico y los hallazgos de la investigación constituye evidencia empírica para el desarrollo teórico del fenómeno de la problemática estudiada y sirva de base para posteriores investigaciones. La justificación práctica, toma en cuenta los objetivos planteados

en el estudio, permitiendo que a través de sus resultados se propongan soluciones concretas que tiendan a abordar las dificultades presentadas por el estrés laboral y desempeño profesional, sirviendo al mismo tiempo como insumo para futuros estudios. Se justifica metodológicamente por que ofrecerá procedimientos, técnicas e instrumentos con un alto nivel de confiabilidad y validados que será de utilidad a otros investigadores, para que alcancen recopilar información real respecto a las variables estrés laboral y desempeño profesional percibido. En relación al aspecto social, está fundada en que al utilizar los resultados se puede dar marcha a la reflexión conllevando a efectuar propuestas de progreso, impulsando elementos que permitan contrarrestar los factores negativos que se acentúan en el estrés laboral y el desempeño profesional percibido por el personal de la salud.

Por lo tanto, se planteó el objetivo general determinar la relación entre estrés laboral y desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021.

Los objetivos específicos fueron: Identificar la relación entre la dimensión ambiente físico del estrés laboral y las dimensiones del desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021; Identificar la relación entre la dimensión ambiente psicológico del estrés laboral y las dimensiones del desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021; Establecer la relación entre la dimensión ambiente social del estrés laboral y las dimensiones del desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021; y Describir los niveles prevalentes del estrés laboral en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021; Describir los niveles prevalentes del desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021.

Por tanto, se asumió la siguiente hipótesis de investigación: Existe una relación entre estrés laboral y desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021;

Las hipótesis específicas fueron:

Hi₁: Existe relación entre la dimensión ambiente físico del estrés laboral y las dimensiones del desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021;

Hi₂: Existe relación entre la dimensión ambiente psicológico del estrés laboral y las dimensiones del desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021;

Hi₃: Existe relación entre la dimensión ambiente social del estrés laboral y las dimensiones del desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se revisaron los trabajos previos relacionados al objeto de estudio de ámbito internacional, nacional y local, como también la fundamentación teórica, que a continuación se detalló.

En la revisión de trabajos previos, Sumande (2020) en Filipinas, en su artículo, se planteó determinar el desempeño de profesional de enfermería en nosocomios privados; aplicó cuestionarios para recabar información, los que fueron adaptados de los estándares de las competencias elementales del profesional enfermero. Los resultados expresaron que el desempeño profesional clínico del personal de enfermería es competente. Concluyendo que el desempeño profesional del personal enfermero, de acuerdo a su perfil, no expresa diferencias significativas en la atención a sus pacientes, mientras que se denota una diferencia significativa cuando se considera el nivel educativo profesional más alto y su ubicación de la incorporación hospitalaria. La evaluación del profesional enfermero que posee grado de maestría es relativamente valorada más alta, contrario a los que solo estudiaron licenciatura. Asimismo, los hallazgos enunciaron diferencias significativas en el rol de enfermeras novatas en el liderazgo y la gestión. La correlación de atención al paciente, liderazgo y gestión expresaron relación proporcional.

Llor (2020), en España, en su artículo científico, analizó el nexo entre habilidades comunicativas, la autoeficacia y Burnout en profesionales sanitarios realizados en un consultorio de urgencias clínicas. El estudio fue realizado en el enfoque observacional y transversal, contando con la participación de 90 profesionales sanitarios, todos ellos en calidad de muestra. Los datos requeridos de las variables fueron recopilados mediante una escala de destrezas comunicacionales en profesionales sanitarios, denominada Maslach Burnout Inventory Human Services Survey – MBIHSS, asimismo, mediante la escala de Autoeficacia. Resultando un vínculo significativo y negativo entre realización personal y autoeficacia demostrada con agotamiento emocional y despersonalización. Por otro lado, se observó un nexo positivo y significativo entre las habilidades comunicativas y realización personal en su espacio de labores. La conclusión más acentuada fue que las habilidades comunicativas y autoeficacia percibida por el profesional clínico están vinculadas a un reducido agotamiento

emocional y despersonalización, y una realización personal en nivel alto en la entidad sanitaria (Llor, 2020).

Quispe (2018), en Perú, en su investigación se propuso analizar el nexo entre estrés y satisfacción laboral. El proceso metodológico, optó por realizar un estudio de tipo básico, no experimental, y corte de tipo transversal. Seleccionó una población censal de 121 profesionales sanitarios, sometiéndolos a una encuesta respaldada por instrumentos validados y confiables valorados por un equipo de expertos. La conclusión más importante expresó un vínculo directo entre estrés y satisfacción laboral del personal sanitario, revelando significatividad, al apreciarse el coeficiente Spearman ($r=0,265$); y valoración de significancia bilateral de ($p=0,003$), simbolizando un 26,5% correlación positiva baja, entre las dos variables.

Labraje (2018), en Filipinas, en su estudio se propuso valorar y sintetizar investigaciones empíricas que examinen las fuentes del estrés laboral y las maneras de afrontamiento que utiliza el profesional enfermero cuando padece estrés. El diseño investigativo fue caracterizado como una revisión integradora. Sus resultados expresaron niveles de estrés moderado, fuentes habituales de estrés, diversas formas de afrontarlo e impacto de las particularidades del profesional enfermero en relación al estrés. Las conclusiones señalaron que los profesionales de enfermería experimentaron niveles moderados de estrés fundamentalmente por la carga de trabajo pesado, carencia de recursos y responsabilidades de orden financiero. Se comprendió que optimizar el apoyo social y promover el control en las actividades laborales era muy importante para minimizar el estrés laboral y sus derivadas consecuencias. Realizar estudios adicionales que apliquen metodologías más rigurosas y muestras de tamaño más grande, preferentemente en entornos multiculturales, los que brindarían más conocimientos sobre esta temática. El profesional de enfermería de los nosocomios desempeña un papel importante en la promoción del brindado de asistencia clínica a los usuarios externos.

Shimazu (2018) en Japón, en su estudio, sobre Efectos lineales o curvilíneos sobre la salud mental y el desempeño laboral, arguye que muchos de las investigaciones. Dan razón de un vínculo positivo del compromiso laboral respecto a la salud y desempeño laboral. Se encuestaron a 1,967 trabajadores japoneses, quienes participaron en calidad de muestra. Sus resultados ratificaron que la variable compromiso laboral presentó nexo curvilíneo en relación a la ansiedad

psíquica al mismo tiempo. Primeramente, se halló una secuela perfeccionada, pero tendió a desaparecer en los niveles intermedios del compromiso laboral del profesional y, en los niveles más altos se destacó un efecto desfavorable. También se reveló que el compromiso laboral cumple un rol distinto en el progreso sanitario confrontado con la mejora del rendimiento. Concluyendo que se observaron efectos desfavorables que involucran al compromiso laboral para la angustia psicológica a corto plazo. No se logró observar ningún efecto que tienda a nivelar el compromiso laboral para un óptimo desempeño profesional.

Scheepers (2017), en Países Bajos, investigó el desempeño profesional y los recursos laborales en asociación con la experiencia en la atención que se brinda a los pacientes. Aplicó una encuesta multicéntrica a 61 programas de capacitación en 18 nosocomios, estudiando los nexos entre el compromiso laboral de los profesionales sanitarios y los rasgos de su temperamento con las apreciaciones del profesional residente. Los hallazgos descubrieron que el compromiso profesional del personal clínico se asoció con un mínimo de errores médicos registrados y que el nivel de satisfacción laboral se vinculó con óptima comunicación y satisfacción de los pacientes. La autonomía y todas las congruencias de aprendizaje presentaron una asociación positiva con el compromiso profesional del personal médico. Asimismo, lo más factible fue que el compromiso con las actividades los médicos estuvieran respaldadas por la responsabilidad. Concluyendo que, dados los vínculos informados respecto al compromiso de las actividades clínicas con aspectos del desempeño profesional, los centros sanitarios podrían brindar apoyo al compromiso del profesional clínico al servicio de un accionar inapreciable en su capacitación respecto a su atención de pacientes.

Avellaneda (2017), en Perú, en su investigación, se planteó analizar el nexo entre compromiso organizacional y el desempeño profesional. Fue un estudio de característica cuantitativo, descriptivo correlacional y de corte transversal. La muestra la conformaron 50 profesionales trabajadores de edades entre 25 a 65 años de edad, de ambos sexos. Con la finalidad de recopilar información de la muestra se recurrió a utilizar dos cuestionarios denominados Escala de Compromiso Organizacional de los autores Meyer y Allen y una rúbrica de desempeño profesional proporcionada por el Ministerio de Salud. Sus resultados emanados expresaron que todo compromiso organizacional tiene vínculo directo

con desempeño profesional del personal sanitario, representada por una correlación positiva y débil estimada en ($r = 0,306$) y significancia estadística de $p < 0,05$.

Li (2017), en China, realizó su estudio denominado efectos moderadores del afrontamiento sobre el estrés laboral y el desempeño profesional para enfermeras en nosocomios terciarios. Argumentando que el estrés laboral es un inconveniente notable en el personal clínico y tiende a influir de manera negativa en su desempeño profesional. Esta investigación explora los efectos de tipo moderador de las estrategias de afrontamiento referidas al nexo entre estrés laboral y desempeño profesional. La encuesta se direccionó a 852 enfermeras de cuatro nosocomios. Se realizaron estadísticas descriptivas. Los resultados, contemplaron que las dimensiones del estrés laboral se vincularon negativamente con el desempeño profesional. Las estrategias de afrontamiento de tipo positivas contuvieron la atención a los pacientes y el desempeño profesional, en tanto las estrategias de afrontamiento de tipo negativas contuvieron la carga de trabajo. Llegando a concluir que las estrategias de afrontamiento de tipo positivas minimizan o ayudan a atenuar los efectos negativos del estrés laboral en el desempeño profesional y las estrategias de afrontamiento de tipo negativas acrecientan los efectos negativos.

A nivel nacional se encontraron las investigaciones de:

Delgado (2020), en Ecuador, se propuso realizar el análisis del estrés y desempeño profesional. El proceso de estudio estuvo direccionado a efectuar una metodología de nivel cuantitativo, no experimental, a través de un diseño de nivel correlacional, transversal. Optando por elegir a 98 participantes que colaboraron en calidad de grupo muestral. Los resultados revelaron que un 98% de profesionales exteriorizaron estrés laboral entre los niveles medio y alto y un 39,8% manifestó un desempeño profesional regular. Llegando a concluir que: a) Hubo una prevalencia del nivel medio y alto de estrés laboral; igualmente en el desempeño profesional se observó una predominancia del nivel regular; b) La prueba realizada con el coeficiente Spearman admitió una correlación moderada negativa entre las dos variables.

Villacres (2020), en Chone, hizo su investigación acerca del impacto del estrés laboral en relación al desempeño profesional; haciendo uso de la técnica entrevista logró conseguir información. Precisó seleccionar a 335 profesionales

como grupo muestral, aplicándoles en cuestionario “Medic-Estrés. Logrando resultados relacionados al estrés laboral de nivel severo, donde se movilizaron la carencia de profesionales, aumento de responsabilidad en actividades laborales, aumento de ausentismo laboral y hallarse en relación directa con la ansiedad, intranquilidad y defunciones de pacientes. Las conclusiones abordadas fueron que a) Los profesionales exhiben estrés laboral de nivel severo procedente de diversas situaciones que lo originan, demostrando que este tipo de perturbación psicológica implica un impacto negativo en el ejercicio de las actividades cotidianas del profesional sanitario; suscitando además la depreciación del mismo, direccionado a una baja en la calidad de vida del profesional, deterioro de su salud física-mental y depreciación de la calidad del servicio que presta a sus usuarios externos. b) Es imprescindible desplegar técnicas que permitan advertir y desafiar estas circunstancias para evitar que el estrés laboral se desarrolle progresivamente en los profesionales sanitarios.

Alvarado (2019), en Guayaquil, en su estudio se planteó analizar los elementos que inciden en el desempeño laboral de profesionales sanitarios; optó por realizar una investigación de tipo cuantitativa, descriptiva y transversal; valiéndose de una encuesta y cuestionarios para recopilar información de una muestra constituida por 50 profesionales de enfermería. Sus resultados comprobaron que la acomodación de los profesionales de enfermería al área de labores, un 32% se tuvieron una adaptación fácil; un 56% tuvo una adaptación moderada; otro 76% asisten puntualmente a su centro sanitario; un 8% recibió reconocimiento respecto a su desempeño profesional; un 20% reveló que ha experimentado un acentuado estrés laboral. La conclusión más trascendental fue: que no hubo apoyo por parte del órgano directivo respecto al capacitación y actualización del personal, un 52% manifestó esa opinión.

Velásquez (2016), en Ecuador, en su estudio, se propuso asociar el estrés y el desempeño profesional de personal de sanitario. El estudio eligió a conveniencia a 167 profesionales sanitarios en calidad de muestra. Los datos recolectados mostraron resultados confiables, donde un 71,9% revelaron un estrés a nivel alto, un 57,5 % manifestaron un estrés de nivel bajo y un 14,4 %, expresaron estrés de nivel alto. Las conclusiones establecieron que: a) El estrés laboral es un tipo de patología frecuente que afecta a cualquier persona libremente de la institución

donde labora y cargo que desempeña; además se enuncia en la autopercepción de las actividades laborales del profesional sanitario. b) Existe la apertura e interés para iniciar estudios más profundos relacionados con las emociones del profesional clínico del campo de enfermería, dado a las multidisciplinarias actividades que efectúa, asimismo de establecer el comienzo preciso del estrés laboral. c) Las circunstancias de nivel personal y familiar son las que mayormente perturban la percepción del estrés laboral, sumado a ello el ámbito laboral al que siempre se encuentra expuesto el profesional sanitario.

En la revisión teórica de estrés laboral, identifica la teoría establecida en la interacción, se encuentra en el Modelo Cognitivo Transaccional sostenido por los autores (Lazarus y Folkman 1986), que toma en cuenta las diferencias propias de las personas y la manera de valorarlas cuando un estímulo se presenta estresante o no. Es por la importancia que el sujeto le brinda al escenario vivenciado, presentándose como generadora o no de estrés. La interacción permanente del sujeto con su entorno le produce una respuesta y una interpretación del contexto donde se moviliza, denotándose una relación directa con las particularidades psicológicas de la persona. Por tanto, los autores señalan enfáticamente que la interpretación del sujeto de riesgo o amenaza y como esta puede excederse ante la carencia de recursos su bienestar propio.

En lo esencial Lazarus y Folkman (1986), definen al estrés laboral como resultado del vínculo existe entre el sujeto y su entorno; al cual muchas veces lo evalúa como amenazador, que pone en riesgo su bienestar. Argumentan además que el estrés laboral se refleja como una ansiedad desmedida, provocada por presiones extrínsecas, que se pueden mantenerse en un lapso de tiempo, no obstante, pueden desencadenar el inicio de distintos tipos de padecimientos al atenuarse el sistema inmunológico del sujeto que lo sufre.

En el análisis que efectúan Ivancevichy Matteson (2005), determinan que el estrés laboral está dividido en tres etapas; considerando la primera etapa como la alarma simbolizada por un momento de shock, seguidamente la segunda etapa de resistencia, dónde el organismo del sujeto reacciona para afrontar el factor estresante y finalmente la tercera etapa de agotamiento, que tiende a disminuir la reacción primera. Al mismo tiempo argumentan que el estrés laboral origina una serie de secuelas y efectos de indole negativos; los más habituales se hallan en 3

niveles de respuesta: 1) En el sistema fisiológico se origina un tipo de taquicardia, acrecentamiento de la tensión arterial, sudoración y variaciones del ritmo respiratorio. 2) El sistema cognitivo causa efecto de preocupación, incertidumbre y niveles bajos de concentración. 3) El sistema motor, exteriorizado por conversar rápido, estremecimientos, tartamudez, voz discontinua, indecisión, estallidos emocionales, consumo de tabaco y alcohol.

Desde la perspectiva de Slipak (1991), el estrés laboral es un nivel de tensión aguda del cuerpo inducido por un elemento estresante. Frente a este estímulo, el cuerpo impulsa sus defensas con el propósito de subsistir ante la amenaza, que puede ser un factor provocador físico, como el caso de una intoxicación o factor psicológico como una emoción negativa. La función primordial de este fenómeno adaptativo es preparar al cuerpo para que pueda responder a un sin número de agresiones de manera placentera, es decir, que avale su supervivencia, provocando una activación que permita motivar y preparar para la acción.

La OMS (2004), sostiene que las causas que originan el estrés laboral, están relacionadas con mala organización del trabajo, reflejado en inadecuados sistemas de distribución de funciones, exceso de requerimientos, imposiciones laborales y aprietos para controlar puede ser resultado de una impropia gestión o de situaciones laborales insatisfactorias. Estos escenarios pueden ser también la carencia de apoyo del equipo de trabajo, adicionándose la carencia del control sobre las actividades y tareas propias que se realizan. Cuando los requerimientos del cargo no prevalecen y son cubiertas por las habilidades idóneas y eficazmente, cuando existe apoyo del equipo, un mayor control sobre las labores hay menor probabilidades de contraer estrés (OMS, 2004).

La OMS (2008) menciona que las consecuencias del estrés laboral se manifiestan de distinta manera en los sujetos y estas modifican su intensidad acorde a las características particulares y al modo de resistencia ante las demandas. Cuando el estrés laboral se muestra en el ámbito de trabajo emergen conductas que no son usuales en este entorno y estas tienden a causar afectaciones al bienestar del personal trabajador; este tipo de cuadros pueden inducir a una productividad baja o ausentismos extensos del profesional en su entidad de labores.

Desde la perspectiva de la OIT (2016), el estrés laboral, se define como la reacción que manifiesta el sujeto desafiando obligaciones e imposiciones acaecidas en su espacio laboral y que en ningún momento armonizan con su comprensión, conduciendo a experimentar su habilidad para afrontar algunas situaciones.

Díaz (2018) manifiesta, en su estudio de acuerdo al modelo de demanda - control formulado por Karasek en 1979, la existencia de 3 dimensiones:

La dimensión ambiente físico, definido como aquellas condiciones de tipo tangible que rodean al profesional trabajador; y que inciden en el ambiente laboral de manera positiva o negativa. El contar con ventilación, iluminación, orden, aseo, estímulos de tipo visual y auditivo, seguridad, climatización, entre otros factores, afectando directamente el confort y ánimo del profesional trabajador, convirtiéndose este ambiente físico en uno de los factores determinantes del rendimiento laboral (Acosta, 2021)

La dimensión ambiente psicológico, definida como las exigencias a nivel mental que se producen en el ámbito laboral, medida como la cantidad de tareas asignadas, tiempo exiguo, atención proporcionada, al mismo tiempo de las complicaciones que suelen presentarse. También es conceptualizado, como el contexto en que el profesional trabajador percibe e interpreta respecto de su ambiente externo inmediato vinculado a sus necesidades reales. En este ambiente psicológico, las personas, los objetos o situaciones consiguen valoraciones que determinan un escenario dinámico de fuerzas psíquicas. Las valoraciones son de tipo positivo cuando los propósitos, las personas o las circunstancias pueden satisfacer las necesidades reales del individuo. Las valoraciones negativas tienden a ocasionar algún deterioro o perjuicio a la persona (Acosta, 2021).

La dimensión ambiente social, está referida al apoyo social, donde se mide la capacidad del profesional trabajador para enfrentarse a situaciones que le ocasionen estrés. El ambiente social está constituido por las influencias de tipo interpersonal inmediatas como es el caso de los miembros del hogar, los círculos sociales y de trabajo de los profesionales y su relación con entidades y organizaciones grandes (Granada, 2001). Toda entidad laboral tiene su propio ambiente social, al que se le puede denominar, ambiente social interno, que está determinado por los hábitos, dogmas, prácticas y conductas dentro de los límites

de la institución. Es una realidad conocida que toda entidad e institución laboral posee mucho más control respecto a su entorno social interno que sobre su contexto social externo (García, 2016).

La variable desempeño profesional percibido definido por la conducta verdadera del profesional trabajador, en los aspectos de sus competencias técnicas y profesionales, así también en sus relaciones interpersonales establecidas en la atención de los procesos ejercidos en la salud o padecimiento de su comunidad, influyendo, de manera relevante el entorno ambiental. (Evans, 2009) . En otras palabras, el desempeño profesional se traslada como el vínculo entre la realización de actividades laborales sanitarias y los resultados obtenidos por el mismo en favor de la institución de salud. Esta asociación o vínculo no solamente estriba de parte de quién consume las actividades laborales y funciones que le corresponden, sino que se encuentra ajustado a una diversidad de componentes extrínsecos (García, 2001).

Existen una serie de factores determinantes que inciden en el desempeño profesional, entre los que se menciona:

a) Actitud, definida como una disposición de tipo mental y neurológica, organizada a partir de la experiencia que ejerce un efecto o dinámica sobre las reacciones del trabajador en relación a todos los objetos y circunstancias que le incumben. No obstante, un profesional trabajador con una actitud positiva y competente para el cargo, no podrá hacer mucho si en su entorno laboral existe una actitud inversa a la de éste. Por tanto, este profesional trabajador no engrana con su entorno laboral y es visto como una persona problemática o que no cumple con lo asignado.

b) Personalidad, definida como un constructo de tipo psicológico que comprende el conglomerado de actitudes, pensamientos, emociones y comportamientos, que posee cierta estabilidad, permitiendo en cierto grado presagiar la forma de ser y reaccionar del profesional trabajador; influye también en el trabajo seleccionado, repercutiendo en el bienestar.

c) Percepción, puede definirse como la habilidad para captar, procesar y dar sentido de manera activa a la diversa información que obtienen los sentidos. Es un proceso cognoscitivo que permite interpretar el entorno mediante los estímulos que captan los órganos sensoriales. d) Aprendizaje, definido como un proceso mediante el cual todo ser la persona humana asimila saberes e información

que recepciona a través de los sentidos. A causa de la cantidad de tiempo que los trabajadores emplean en su área de labores, su aprendizaje durante el mismo brinda una ruta atrayente de perfeccionamiento de sus habilidades, de cara para afrontar los desafíos emergentes, como es el caso de la globalización digitalización y (Caballero, 2008).

La dimensión competencias personales, están directamente asociadas con la conducta del personal, que reside en un aspecto relevante en las instituciones o entidades. Caracterizándose, por los contrastes propios y de personalidad. Por tanto, Chiavenato, acentúa que la conducta del personal trabajador en su entidad laboral no solamente depende de sus características particulares, sino también de la entidad que lo acoge laboralmente. Los sujetos por naturaleza poseen distintas capacidades y habilidades; por tanto, pueden levantar cierta cantidad de peso, discurrir con cierto apresuramiento, así como andar a velocidad fija, lo cual exhiben restricciones a su desempeño profesional (Chiavenato, 2009).

La dimensión competencias laborales, tomando lo sostenido por Harvard (1992), quien enuncia que, en el mundo globalizado diferenciado por la acelerada competitividad, las organizaciones y entidades exteriorizan una gradual preocupación en identificar las competencias elementales con que cuenta. Estas competencias laborales, igualmente están vinculadas a las denominadas competencias estratégicas grandiosas que convierten a la organización considerablemente superior que sus contendientes, transportándola a un liderazgo muy alto en su ámbito organizacional. Definida a demás como el conocimiento técnico que permite ofrecer a los usuarios un valor magnífico, da tal manera que la institución se sitúa de manera diferente a otras (Pérez, 2005). De acuerdo a lo que enuncia Alles, las competencias pueden constituirse en las particularidades de la personalidad de un sujeto, acaecidas en comportamientos efectivos en un desempeño triunfador. Conforme al tipo de personalidad del individuo, se puede pronosticar comportamientos, pero no se puede vaticinar el desempeño profesional de un trabajador (Alles, 2000).

En relación a las bases teóricas de la Teoría de la equidad, fue Stacey Adams, quien explica que el personal trabajador confronta sus motivaciones y estímulos, además del producto de su labor efectuada con sus demás colegas de área, y tienden a realizar una evaluación para conocer si son razonables,

ocasionando como consecuencia renuencias con la finalidad de descartar algún tipo de deslealtad. Considera además que cuando percibe la existencia de alguna inequidad que aprecia como injusta, comienza a buscar la equidad. Determina también que, si un profesional recibe igual que los otros, se apreciará motivado y despertará su interés en seguir prosperando, pero si ocurre lo contrario se desmotivará, o en otro contexto aumentará su esfuerzo para tratar de conseguir lo mismo que sus colegas de labores (Adams, 1995)

Uno de los fundamentos teóricos que relacionan el estrés laboral y el desempeño profesional, es el postulado de Lang, con su Teoría tridimensional de la ansiedad, argumentando que el estado emocional se manifiesta a través de un conjunto de respuestas agrupadas en tres clases: cognitivas, fisiológicas y comportamentales. Estas respuestas son incitadas por estímulos o situaciones identificables, incluyendo estímulos externos o ambientales, que inciden en afectaciones notables en el desempeño del trabajador; es decir que el estrés continuo genera cansancio, fatiga, decremента el rendimiento y la creatividad del trabajador. (Ellis, 1998).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo al enfoque investigativo, se consideró como un estudio de tipo cuantitativo, en la medida que su marco teórico sirvió de sustento para analizar el hecho estudiado y al mismo tiempo medir las variables, aplicando la interpretación descriptiva de sus datos. Al mismo tiempo, fue un estudio básico porque buscó desarrollar saberes de nivel científico para el sustento teórico del hecho focalizado (Hernández et al., 2014).

El diseño investigativo se desarrolló en el marco de un estudio no experimental; en ese sentido sus variables no fueron intervenidas ni manipuladas al momento de investigarlas; y transversal por que la medición de sus variables fue realizada en un único momento; y además fue correlacional porque en todo momento buscó medir la magnitud de la correlación entre las dos variables precisadas (Hernández et al., 2014)

A continuación, se muestra el diseño de investigación:

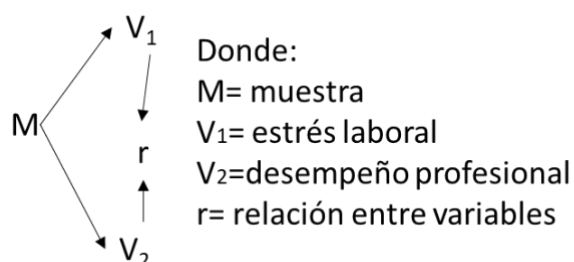


Figura 1. Representación gráfica del diseño investigativo

3.2. Variables y operacionalización

Variable1: Estrés laboral

Definición conceptual:

Desde la perspectiva de la OIT (2016), el estrés laboral, se define como la reacción que manifiesta el sujeto desafiando obligaciones e imposiciones acaecidas en su espacio laboral y que en ningún momento armonizan con su comprensión, conduciendo a experimentar su habilidad para afrontar algunas situaciones.

Definición operacional

Es una reacción negativa producida cuando las presiones laborales superan las habilidades de las personas para afrontarlas; puede medirse a través del ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social. Mediante puntuaciones obtenidas en la escala ordinal conformada por 20 preguntas.

Indicadores

Involucramiento laboral, condiciones laborales, fallecimiento de pacientes, preparación inadecuada, conflicto con los médicos, conflictos con sus compañeros.

Variable 2: Desempeño profesional percibido

Definición conceptual:

El desempeño profesional percibido se traslada como el vínculo entre la realización de actividades laborales sanitarias y los resultados obtenidos por el mismo en favor de la institución de salud. (García, 2001).

Definición operacional

Capacidad del suje para ejecutar sus deberes u obligaciones que le exigen sus funciones en el centro laboral, puede ser medido mediante las competencias personales y laborales. Mediante puntuaciones obtenidas en la escala ordinal conformada por 18 preguntas.

Indicadores

Comunicación, toma de decisiones, responsabilidad, capacidad de organización, control, planificación y coordinación.

3.3. Población muestra y muestreo

De acuerdo a lo sostenido por Gálvez, todo grupo poblacional lo conforman sujetos demuestran sus características que tienen en común, las mimas que mantienen vínculo con el problema focalizado (Gálvez, 2013).

La población estuvo representada por 152 auxiliares, técnicos y profesionales enfermeros que semanalmente brindan sus servicios profesionales en un hospital de Guayaquil.

Para fines del estudio se aplicó el censo, dado que se aplicaron los instrumentos de recolección de datos al 100 % de sujetos que conformaron la población, los que cumplieron con los criterios de inclusión (Ramírez, 2011).

Se planteó criterios para incluir y excluir a los participantes de la investigación: entre ellos: a) Criterios de inclusión, personal de enfermería de ambos sexos y que aceptaron voluntariamente ser partícipes del estudio y aquellos que aceptaron firmar el consentimiento informado; b) Criterios de exclusión, personal de enfermería que se encontró de licencia y permiso y los que no llenaron completamente los cuestionarios (Manzano, 2016).

Toda muestra censal, es aquella, en la cual todas las unidades investigadas de la población son consideradas en la muestra (Ramírez, 2011).

Tabla 1. Distribución por sexo de la muestra.

SEXO	f	%
Femenino	93	61%
Masculino	59	39%
Total	152	100%

Otro de los procesos considerados en la investigación fue la realización de una prueba piloto, donde se consideró a 20 participantes, a quienes se les aplicaron los instrumentos con la finalidad de determinar el tiempo en que tardarían en dar respuestas a la batería de preguntas y además para detectar posibles errores de redacción y de sintaxis (Díaz, 2020).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El actual estudio consideró aplicar una encuesta en calidad de técnica, la cual permitió recabar información relacionadas a las variables comprometidas.

En opinión de Cárdenas (2016), la técnica encuesta está organizada por un conjunto de ítems que permite al investigador realizar recolección de datos significativos que direccionen al éxito su estudio.

Los instrumentos seleccionados para la investigación fueron cuestionarios para cada una de las variables, los que se estructuraron y organizaron por dimensión, indicadores e ítems cerrados (Muñoz, 2003).

El cuestionario estrés laboral fue adaptado del estudio de Cofre, 2021, denominado Estrés laboral por pandemia y calidad del cuidado de enfermería en pacientes con covid-19 en un hospital de Guayaquil, 2021; organizado por las

dimensiones ambiente físico, psicológico y social, recopilando además datos sociodemográficos como la edad y el sexo de los participantes; y constó de 20 ítems valorados con escala ordinal.

Para medir el desempeño profesional se diseñó un cuestionario adaptado de la tesis: Cumplimiento del Manual de organización funciones y desempeño laboral en la Región de Salud Policial Moquegua – 2018, de la autora Maraza; el que estuvo organizado por las dimensiones competencias personales y laborales; constando de 18 ítems, valorados con escala ordinal.

Desde la perspectiva de Gálvez (2013), el cuestionario es un documento organizado por un grupo de ítems que mantienen coherencia con el hecho focalizado; su diseño y planificación se realiza con el objetivo de recolectar datos que cumplan con el objetivo planteado.

En el presente estudio efectuó la evidencia de validez de contenido de juicio de expertos, para lo cual el instrumento fue valorado por 5 jueces con experiencia en el ámbito de salud e investigación quienes emitieron su ponderación en claridad, relevancia y coherencia, cuyo análisis de datos se realizó mediante el índice de Acuerdo de Aiken (IAA), y se aceptaron ítems con 0,80 de IAA.

El proceso de validez de instrumentos, se define como el grado que los instrumentos valoran y miden de acuerdo a lo que se propone, cuantificando con escalas de valor sus resultados. (Hidalgo, 2005). En el proceso de confiabilidad se efectuó una prueba piloto de 20 participantes, cuyos resultados obtenidos se analizaron y sometieron al coeficiente Omega Mc Donald, consiguiendo valoraciones de aceptación, aplicándose de manera confiable a la muestra seleccionada. (Rafdzah, 2017).

3.5. Procedimientos

Entre estos procedimientos se desarrollaron las siguientes actividades:

- Actividades de adaptación de los instrumentos tomados de otras investigaciones previas.
- Proceso de validación de contenido a cargo del juicio de cinco expertos.
- Documentos requiriendo al director del Hospital de Guayaquil, autorice la aplicación de los instrumentos.

- Se solicitó permiso al personal de enfermería a través de un documento llamado consentimiento informado, el que permitió dar confianza de participación en la investigación como parte de la muestra.
- Se realizó estudio piloto, dando a conocer al grupo participante sobre el anonimato de los datos que proporcionarán, así como la confidencialidad que será mostrada, no realizando juicio alguno en relación a los datos alcanzados.
- Firma de documento de compromiso por parte del investigador, comprometiéndose a no publicar la información proporcionada en el estudio.
- Determinación del tamaño de la muestra.
- Se determinó un cronograma para estimar el tiempo para administrar las encuestas al grupo muestral, considerando sus días laborales y horarios de su permanencia en el nosocomio.
- Aplicación de encuestas al personal de enfermería, practicando el respeto, la empatía, promoviendo un clima amical.
- Se procedió a salvaguardar la información recabada, utilizando herramientas tecnológicas para su codificación y posterior análisis.

3.6. Método de análisis de datos

En la actual investigación se efectuó el tratamiento de los datos obtenidos mediante una base de datos secreta y codificada con la herramienta Ms Excel, la que permitió elaborar tablas y figuras estadísticas que representaron frecuencias y datos porcentuales derivados de las encuestas aplicadas.

Por otro lado, los datos producto del grupo piloto fueron tratados para calcular valores de confiabilidad de consistencia interna de las interrogantes planteadas. Este proceso se llevó a cabo utilizando la prueba del Omega Mc Donald, la misma que fue parte de la herramienta estadística SPSS que brindó valores numéricos puntuales al 95% de confianza. Los valores de confiabilidad aceptables fueron de 0,8 a más.

Para el análisis correlacional, se realizó como análisis previo la prueba de normalidad o bondad de ajuste. Si los datos seguían una distribución normal, se aplicaría un estadígrafo paramétrico como el coeficiente de Pearson. Si los datos diferían de una distribución normal se aplicaría el coeficiente Rho Spearman con la

finalidad de estimar la correlación de las variables y sus dimensiones involucradas en el estudio.

3.7. Aspectos éticos

En el marco de los aspectos éticos se acogieron los siguientes principios bioéticos planteados en el informe Belmont (Martín, 2013): a) Según el principio de beneficio, se adoptó que el personal de enfermería del nosocomio, se beneficiará del análisis obtenido de la información derivada de los resultados.

b) Según el principio de autonomía, porque a los participantes de la muestra mantuvieron su derecho de optar por retirarse en cualquier instante, durante el estudio.

c) Según el principio de justicia, los participantes del estudio tuvieron las mismas oportunidades de ser objeto de análisis sin discriminación alguna.

d) Según el principio de no maleficencia, la información se guardó anónimamente con la finalidad de protegerla y avalar que se utilice solo con fines académicos.

IV. RESULTADOS

Prueba de normalidad de los datos

Tabla 2. Prueba de Normalidad de las puntuaciones de estrés laboral y desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2021

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p.
ESTRÉS LABORAL	0,066	152	0,004
Ambiente físico	0,098	152	0,001
Ambiente psicológico	0,112	152	0,000
Ambiente social	0,086	152	0,008
DESEMPEÑO PROFESIONAL PERCIBIDO	0,067	152	0,021
Competencias personales	0,088	152	0,006
Competencias profesionales	0,063	152	0,004

a. Corrección de significación de Lilliefors

Ho: Los datos siguen una distribución normal.

Criterios de decisión

Si $p\text{-valor} < .05$: Se rechaza la H_0

Si $p\text{-valor} > .05$: Se acepta la H_0

Decisión estadística: Se rechaza la H_0 . Asumiéndose que los datos tienen una distribución no normal.

Interpretación:

En el proceso de aplicación de la prueba de normalidad mediante Coeficiente Kolmogorov Smirnov de las puntuaciones del estrés laboral y desempeño profesional percibido, en la tabla 1, se estimó $p\text{-valor} < .05$; rechazando la H_0 ; deduciéndose la existencia de una distribución no normal, además de presentar una muestra mayor a 50 profesionales enfermeros, lo que indicó que se admite utilizar la prueba no paramétrica correlacional de Rho Spearman.

Objetivo general

Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021.

Tabla 3 Coeficiente de correlación Rho Spearman entre estrés laboral y desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021

		Desempeño profesional percibido
Estrés laboral	Coeficiente de correlación Spearman	0,570**
	Sig.	0,001
	d	Grande
	r ²	0,324
	N	152

Nota: d: Tamaño del efecto; r²: Coeficiente de determinación; N: Muestra.

Prueba de hipótesis

Ho: No existe relación entre estrés laboral y desempeño profesional percibido.

Criterios de decisión

Si $Rho=0$; se acepta la Ho.

Si $Rho \neq 0$; se rechaza la Ho

Decisión estadística: Se rechaza la Ho.

Interpretación:

En la tabla 3 se observa correlación directa con tamaño del efecto grande ($Rho=0,570$), entre estrés laboral y desempeño profesional percibido y un 32,4% de variabilidad del desempeño profesional percibido que se encuentra explicado por el estrés laboral, lo que revela que en la medida que el trabajador perciba eventos o situaciones estresantes en su entorno laboral desarrolla estrategias de afrontamiento adaptativo que inciden en su desempeño profesional y optimización del servicio clínico a los pacientes.

Objetivo específico 1

Identificar la relación entre la dimensión ambiente físico del ambiente físico y las dimensiones del desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021

Tabla 4. Relación entre la dimensión ambiente físico del estrés laboral y las dimensiones del desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021

		Competencias personales	Competencias profesionales
Ambiente físico	Coefficiente de correlación Spearman	0,292**	0,288**
	Sig.	<0,001	<0,001
	d	Pequeño	Pequeño
	r ²	0,08	0,08
	N	152	152

Nota: d: Tamaño del efecto; r²: Coeficiente de determinación; N: Muestra

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

Ho: No existe relación entre ambiente físico y las dimensiones del desempeño profesional percibido

Criterios de decisión

Si $Rho=0$; se acepta la Ho.

Si $Rho \neq 0$; se rechaza la Ho

Decisión estadística: Se rechaza la Ho.

Interpretación:

Al efectuar el análisis en la tabla 4, se observa que existe correlación directa con tamaño de efecto pequeño entre ambiente físico con las dimensiones competencias personales y competencias profesionales ($Rho=0,292$), ($Rho=0,292$); refutando Ho y aceptando Ha; por tanto el ambiente físico explica el 8% de la varianza de competencias profesionales y personales; lo cual significa que los estresores que percibe en el ambiente físico, constituyen un reto y oportunidad para poner en práctica a las competencias profesionales y personales del personal de enfermería, obteniéndose una labor eficiente.

Objetivo específico 2

Identificar la relación entre la dimensión ambiente psicológico del estrés laboral y las dimensiones del desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021

Tabla 5. Relación entre la dimensión ambiente psicológico del estrés laboral y las dimensiones del desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021

		Competencias personales	Competencias profesionales
Ambiente psicológico	Coefficiente de correlación Spearman	0,536**	0,379**
	Sig. (bilateral)	<0,001	<0,001
	d	Grande	Mediano
	r ²	0,28	0,14
	N	152	152

Nota: d: Tamaño del efecto; r²: Coeficiente de determinación; N: Muestra.

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

Ho: No existe relación entre ambiente psicológico y las dimensiones del desempeño profesional percibido

Criterios de decisión

Si $Rho=0$; se acepta la Ho.

Si $Rho \neq 0$; se rechaza la Ho

Decisión estadística: Se rechaza la Ho.

Interpretación:

Al efectuar el análisis en la tabla 5, se observa que existe correlación directa con tamaño de efecto grande entre ambiente psicológico con la dimensión competencias personales y correlación directa de efecto mediano entre ambiente psicológico y la dimensión competencias profesionales ($Rho=0,536$) ($Rho=0,379$); refutando Ho y aceptando Ha; por tanto el ambiente psicológico explica el 28% de la varianza de competencias profesionales; significando que al propiciar un ambiente psicológico positivo entre los profesionales enfermeros, habrá un despliegue óptimo de sus competencias personales y profesionales y por consiguiente la asistencia clínica efectuada a sus pacientes se verá favorecida.

Objetivo específico 3

Establecer la relación entre la dimensión ambiente social del estrés laboral y las dimensiones del desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021

Tabla 6. *Relación entre la dimensión ambiente social del estrés laboral y las dimensiones del desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021*

		Competencias personales	Competencias profesionales
Ambiente social	Coefficiente de correlación Spearman	0,657**	0,445**
	Sig.	<0,001	<0,001
	d	Grande	Mediano
	r ²	0,43	0,19
	N	152	152

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

Ho: No existe relación entre ambiente social y las dimensiones del desempeño profesional percibido

Criterios de decisión

Si $Rho=0$; se acepta la Ho.

Si $Rho \neq 0$; se rechaza la Ho

Decisión estadística: Se rechaza la Ho.

Interpretación:

Al efectuar el análisis en la tabla 6, se revela que existe correlación directa con tamaño de efecto grande entre ambiente social con la dimensión competencias personales y correlación directa con tamaño de efecto mediano entre ambiente social y competencias profesionales ($Rho=0,657$), ($Rho=0,445$); refutando Ho y aceptando Ha; por tanto, el ambiente social explica el 43% de la varianza de competencias profesionales y competencias profesionales; significando que a mayor establecimiento de un óptimo ambiente social en el área de trabajo conjuntamente con los compañeros, los profesionales enfermeros, se verán fortalecidos y asumirán sus responsabilidades eficientemente tomando las mejores decisiones para la planificación y organización de su servicio sanitario.

Objetivo específico 4

Describir los niveles prevalentes del estrés laboral en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021

Tabla 7. *Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles prevalentes del estrés laboral en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021*

ESCALA	f	%
Alto (56 - 80)	63	41%
Medio (28 - 55)	87	57%
Bajo (0 - 27)	2	1%
Total	152	100%

Interpretación

Se evidencia en la tabla 7 los resultados de estrés laboral en personal de enfermería, observándose que un 57% presentan un estrés laboral en nivel medio, un 41% expresa nivel alto y el 1% nivel bajo.

Objetivo específico 4

Describir los niveles prevalentes del desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021

Tabla 8. *Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles prevalentes del desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021*

ESCALA	f	%
Alto (50 - 72)	56	37%
Medio (25 - 49)	90	59%
Bajo (0 - 24)	6	4%
Total	152	100%

Interpretación

Se evidencia en la tabla 8 los resultados del desempeño profesional percibido en personal de enfermería, observándose que un 59% presentan un desempeño profesional percibido en nivel medio, un 37% expresa nivel alto y el 4% nivel bajo.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre estrés laboral y desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021, determinando en sus resultados que si existe correlación directa, con tamaño de efecto grande entre estrés laboral y desempeño profesional percibido; revelando que en la medida que el profesional trabajador perciba eventos o situaciones que causen estrés en su entorno laboral desarrolla estrategias de afrontamiento adaptativo que implican su desempeño profesional y optimización del servicio clínico a los usuarios externos. Resultados que se confrontan con el estudio efectuado por Delgado (2020), en Ecuador, quien se propuso realizar el análisis del estrés y desempeño profesional, afirmando que hubo una prevalencia del nivel medio y alto de estrés laboral; igualmente en el desempeño profesional se observó una predominancia del nivel regular; además que también la prueba realizada con el coeficiente Spearman admitió una correlación moderada negativa entre las dos variables. De igual manera el estudio de Villacres (2020), en Chone, acerca del impacto del estrés laboral en relación al desempeño profesional, argumenta que los profesionales sanitarios muestran estrés laboral de nivel severo procedente de diversas situaciones que lo originan, demostrando que este tipo de perturbación psicológica implica un impacto negativo en el ejercicio de las actividades cotidianas del profesional sanitario; promoviendo además la disminución del mismo, convergiendo en una baja en la calidad de vida del profesional, deterioro de su salud física-mental e ineficiencia en la calidad del servicio que presta a su centro clínico.

También los resultados del estudio, acceden mencionar lo aportado por (Alles, 2000), cuando plantea que las competencias laborales del personal trabajador pueden constituirse en las peculiaridades de la personalidad de este trabajador, acontecidas en comportamientos positivos en un desempeño de naturaleza triunfadora. Conforme al tipo de personalidad del profesional, se puede predecir comportamientos, pero casi nunca se puede presagiar el desempeño profesional de un trabajador en la entidad laboral.

Respecto al primer objetivo específico, se logró identificar la relación entre la dimensión ambiente físico del estrés laboral y las dimensiones del desempeño profesional percibido en personal de enfermería; determinándose que existe

correlación directa con tamaño de efecto pequeño entre ambiente físico con las dimensiones competencias personales y competencias profesionales; significando que los estresores que se perciben en el espacio físico, instituyen retos y oportunidades para poner en práctica a las competencias profesionales y personales del personal enfermero, lográndose una labor eficiente. Estos resultados permiten hacer mención lo teorizado por (Acosta, 2021), cuando sostiene que el ambiente físico está constituido por aquellas condiciones de tipo tangible que rodean al profesional trabajador; y que pueden influenciar en el ambiente laboral, positiva o negativamente; es decir que es un factor determinante del rendimiento laboral de los profesionales del campo sanitario. Asimismo, el estudio de Li (2017), en China, evidencia que las estrategias de afrontamiento de tipo positivas contuvieron la atención a los pacientes y el desempeño profesional, en tanto las estrategias de afrontamiento de tipo negativas contuvieron la carga de trabajo, por lo tanto, concluye que las estrategias de afrontamiento de tipo positivas minimizan o ayudan a atenuar los efectos negativos del estrés laboral.

En el segundo objetivo específico se llegó a identificar la relación entre la dimensión ambiente psicológico del estrés laboral y las dimensiones del desempeño profesional percibido en personal de enfermería; determinándose que existe correlación directa con tamaño de efecto grande entre ambiente psicológico con la dimensión competencias personales y tamaño de efecto mediano con las competencias profesionales y el ambiente psicológico explica el 28% de la varianza de competencias profesionales y 14% de competencias profesionales; destacándose que al promover un ambiente psicológico positivo entre los profesionales enfermeros, habrá un despliegue óptimo de sus competencias personales y profesionales y por consiguiente la asistencia clínica efectuada a sus pacientes se verá favorecida.

Estos resultados que admiten citar a (Acosta, 2021), quien enfatiza que el ambiente psicológico se concibe como un tipo de exigencias mentales que se producen en los centros de trabajo, medida como la cantidad de tareas asignadas, tiempo exiguo, atención proporcionada, al mismo tiempo de las complicaciones que suelen presentarse. Cabe destacar que, en todo ambiente psicológico, el sujeto, las situaciones u objetos, alcanzan valoraciones que determinan un contexto dinámico donde confluyen fuerzas psíquicas. Por otro lado, Velásquez (2016), en Ecuador,

se propuso asociar el estrés y el desempeño profesional de personal de sanitario, donde sus resultados establecen que debe haber apertura e interés para iniciar investigaciones profundas relacionadas con las emociones y aspecto psicológico del profesional clínico, dado a las multidisciplinarias actividades que efectúa, asimismo de establecer el comienzo preciso del estrés laboral. Al mismo tiempo, los resultados hallan confrontación con Shimazu (2018) en Japón, en su estudio, sobre Efectos lineales o curvilíneos sobre la salud mental y el desempeño laboral, cuando determina que se observaron efectos desfavorables que involucran al compromiso laboral para la angustia psicológica a corto plazo. Tampoco se logró observar ningún efecto que tienda a nivelar el compromiso laboral para un óptimo desempeño profesional.

Según el tercer objetivo específico, se estableció relación entre la dimensión ambiente social del estrés laboral y las dimensiones del desempeño profesional percibido en personal de enfermería; obteniendo como resultado que existe correlación con tamaño de efecto grande entre ambiente social con la dimensión competencias personales y tamaño de efecto mediano con las competencias profesionales; y el ambiente social explica el 43% de la varianza de competencias profesionales y 19% de competencias profesionales; lo que significa que a mayor establecimiento de un óptimo ambiente social en el área de trabajo, los profesionales enfermeros, se verán fortalecidos y asumirán sus responsabilidades eficientemente tomando las mejores decisiones para la planificación y organización de su servicio sanitario. Resultados que admiten destacar a (Granada, 2001), cuando enfatiza que el ambiente social está constituido por las influencias de tipo interpersonal inmediatas como es el caso de los miembros del hogar, los círculos sociales y de trabajo de los profesionales y su relación con entidades y organizaciones grandes; en este sentido las instituciones laborales tienen su propio ambiente social, denominándosele ambiente social interno, que está determinado por los hábitos, dogmas, prácticas y comportamientos que se movilizan siempre dentro de los límites de la institución.

Resultados que se confrontan con Llor (2020), en España, quien, en su artículo científico, analizó el nexo entre habilidades comunicativas y Burnout, cuya conclusión acentúa que habilidades comunicativas percibidas por el profesional

clínico están vinculadas a un reducido agotamiento emocional y despersonalización, y una realización personal en nivel alto en la entidad sanitaria. En este sentido nos permite expresar lo manifestado por la OMS cuando señala que el estrés laboral se muestra en el ámbito de trabajo emergen conductas que no son usuales en este entorno social y estas tienden a causar afectaciones al bienestar del personal trabajador; todo este cuadro puede implicar una productividad baja o ausentismos permanentes del profesional en su entidad laboral.

La tabla 7, describe los niveles prevalentes del estrés laboral en personal de enfermería; observándose que un 57% presentan un estrés laboral en nivel medio, un 41% expresa nivel alto y el 1% nivel bajo; resultados que acceden confrontarse con los de Velásquez (2016), en Ecuador, quien en su estudio, se propuso asociar el estrés y el desempeño profesional de personal de sanitario, donde un 71,9% revelaron un estrés a nivel alto, un 57,5 % manifestaron un estrés de nivel bajo y un 14,4 %, expresaron estrés de nivel alto, donde concluye que el estrés laboral es un tipo de patología habitual que afecta a cualquier persona libremente de la institución donde labora y cargo que desempeña; además se enuncia en la autopercepción de las labores que cotidianamente efectúa el profesional sanitario. Asimismo, cabe destacar a Labraje (2018), en Filipinas, quien se propuso valorar y sintetizar investigaciones empíricas que examinen las fuentes del estrés laboral y las maneras de afrontamiento que utiliza el profesional enfermero cuando padece estrés, cuando determina que el profesional de enfermería de los nosocomios desempeña un papel importante en la promoción del brindado de asistencia clínica a los usuarios externos; por tanto se hace necesario que el centro sanitario le brinde confianza y seguridad.

De acuerdo al Modelo Cognitivo Transaccional sostenido por los autores (Lazarus y Folkman 1986), argumentan que la interacción permanente del profesional sanitario con su entorno de trabajo le produce una respuesta y una interpretación del contexto donde se moviliza, denotándose una relación directa con sus particularidades psicológicas; por otro lado, la OMS aporta que las causas que ocasionan estrés laboral, están vinculadas con la desorganización del trabajo, que se expresa en inadecuados sistemas de distribución de funciones, exceso de requerimientos, exigencias laborales y apuros para controlar, lo que puede ser

resultado de una impropia gestión o de circunstancias laborales insatisfactorias.

La tabla 8, describe los niveles prevalentes del desempeño profesional percibido en personal de enfermería; donde un 59% presentan un desempeño profesional percibido en nivel medio, un 37% expresa nivel alto y el 4% nivel bajo; resultados que se asemejan a los de Alvarado (2019), en Guayaquil, en su estudio se planteó analizar los elementos que inciden en el desempeño laboral de profesionales sanitarios, donde un 32% del personal tuvieron una adaptación fácil en sus actividades laborales; un 56% tuvo una adaptación moderada; otro 76% asisten puntualmente a su centro sanitario reflejando responsabilidad; un 8% recibió reconocimiento respecto a su desempeño profesional; un 20% reveló que ha experimentado un acentuado estrés laboral. Se puede inferir con estos resultados que un óptimo desempeño profesional depende de las motivaciones que reciba el personal trabajador de la entidad que lo acoge.

Por tanto, se hace necesario mencionar a Scheepers (2017), en Países Bajos, quien investigó el desempeño profesional y los recursos laborales en asociación con la experiencia en la atención que se brinda a los pacientes, cuando concluye que los centros sanitarios deben brindar apoyo al compromiso del profesional clínico brindándole capacitación respecto a la atención de pacientes, lo que redundaría en el despliegue de un óptimo desempeño profesional.

Asumiendo la teoría de la equidad, se puede inferir que el personal trabajador confronta sus motivaciones y estímulos, además del producto de su trabajo efectuado con sus demás compañeros de su área laboral, y tienden a ejecutar una evaluación para conocer si son razonables, causando como consecuencia renuencias con la finalidad de descartar cierto tipo de deslealtad para con la institución. Al mismo tiempo, (Adams, 1995), aporta que, si un profesional sanitario recibe motivaciones igual que los otros, se apreciará predispuesto y despertará su interés en seguir progresando en cualquiera de las áreas donde se le asigne, pero si ocurre lo inverso se desmotivará, o en otro contexto acrecentará sus esfuerzos para tratar de conseguir lo mismo que sus compañeros de trabajo.

Las fortalezas del diseño metodológico radicarón en que se siguieron procesos de validación y confiabilidad para dar consistencia interna a los instrumentos que se utilizaron para recolectar los datos de la muestra; asimismo,

que otros estudios previos utilizaron la misma metodología para obtener resultados confiables.

El presente estudio se torna importante para la ciencia, a razón que ha permitido romper esquemas de la perspectiva de la realidad problemática que se formuló, transformándolo en reto por estar de acuerdo sobre la existencia de la necesidad de plantear alternativas y posibles soluciones al problema que implica el estrés laboral y el desempeño profesional percibido. Destacándose también que los resultados obtenidos han permitido asentar una base teórica que consolida y fortalece los saberes y estimula al personal enfermero para que recapaciten respecto a todos los procedimientos que implican brindar una eficiente atención en su centro sanitario.

Se destaca que no existen estudios previos en el hospital de Guayaquil, que hayan estado relacionados a las variables propuestas estrés laboral y desempeño profesional percibido; dándole ello, relevancia a la investigación por haber direccionado sus objetivos de conocer la percepción de un grupo de profesionales de enfermería que vivencian de manera real los eventos que se suscitan en el despliegue de su servicio asistencial sanitario, en su centro de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación directa con tamaño del efecto grande, entre estrés laboral y desempeño profesional percibido; significando a medida que el trabajador perciba eventos o situaciones estresantes en su entorno laboral, desarrolla estrategias de afrontamiento adaptativo que inciden en su desempeño profesional y optimización del servicio clínico a sus pacientes.
2. Existe correlación directa con tamaño de efecto pequeño entre ambiente físico con las dimensiones competencias personales y competencias profesionales, significando que los estresores que percibe en el ambiente físico, constituyen un reto y oportunidad para poner en práctica a las competencias profesionales y personales del personal de enfermería.
3. Existe correlación directa con tamaño de efecto grande entre ambiente psicológico con la dimensión competencias personales y tamaño de efecto mediano con las competencias profesionales, significando que, al propiciar un ambiente psicológico positivo entre los profesionales enfermeros, habrá un despliegue óptimo de sus competencias personales y profesionales y por consiguiente la asistencia clínica efectuada a sus pacientes se verá favorecida.
4. Existe correlación con tamaño de efecto grande entre ambiente social con la dimensión competencias personales y tamaño de efecto mediano con las competencias profesionales, significando que a mayor establecimiento de un óptimo ambiente social en el área de trabajo conjuntamente con los compañeros, los profesionales enfermeros, se verán fortalecidos y asumirán sus responsabilidades eficientemente tomando las mejores decisiones para la planificación y organización de su servicio sanitario.
5. Se comprobó en el estrés laboral, predominio en el nivel medio en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil.
6. Se comprobó en el desempeño profesional, predominio del 59% en el nivel medio en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil.

VII. RECOMENDACIONES

1. Implementar programas preventivos y diseño de estrategias de afrontamiento apropiado para el estrés laboral, que implique el mejoramiento del desempeño profesional en el personal de enfermería.
2. Promover una cultura organizativa referidos al ambiente físico, propiciando comodidad y seguridad al personal de enfermería y pueda efectuar su servicio clínico poniendo en ejercicio sus competencias personales y profesionales y lograr una atención de calidad.
3. La comunidad científica aproveche los resultados, para diseñar programas preventivos sobre los factores psicológicos que inciden en el personal de enfermería, con la finalidad de promover un despliegue óptimo de sus competencias personales y profesionales.
4. Promover jornadas periódicas de esparcimiento con la participación del personal de enfermería con la finalidad de afianzar el compañerismo y el trabajo en equipo que redunde en lograr un ambiente social óptimo en la entidad sanitaria.
5. Promover talleres de capacitación dirigidos al personal de enfermería, con temáticas concernientes a la buena atención y estrategias de afrontamiento de conflictos; además, realizar acciones extra hospitalarias que favorezcan a minimizar el estrés laboral.
6. El personal enfermero debe realizar jornadas de reflexión y evaluación respecto al servicio clínico que vienen brindando y planteen estrategias de mejoramiento para optimizar su desempeño laboral en su centro hospitalario.

Referencias

- Abellán, A. (2020). *Una visión global de la pandemia COVID-19*. https://www.csic.es/sites/default/files/informe_cov19_pti_salud_global_csic_v2_1.pdf
- Adams, J. (1995). *Inequity in social exchange*. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*. Academic Press.
- Acosta, F. (2021). *Factores psicosociales en residentes sub-especialistas de neonatología*. Medigraphic
- Alles, M. (2000). *¿Qué es una competencia laboral?* Gestipolis.
- Alvarado, C. (2019). *Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel*. Tesis de grado. Universidad de Guayaquil.
- Álvarez, F. (2020). *Semanario de la salud*. Comité sanitario institucional. COSAIN.
- Avellaneda, D. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de un Centro de salud. San Juan de Miraflores 2017*. Tesis de grado. Universidad César Vallejo. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2985261>
- Burchardt, H. (2017). *La crisis actual de América Latina: causas y soluciones*. <https://nuso.org/articulo/la-crisis-actual-de-america-latina-causas-y-soluciones/>
- Caballero, D. (2008). *Formación por competencias laborales*. Aida
- Cárdenas, S. (2016). *Técnicas de aplicación a investigaciones en el contexto sociodemográfico*. Planeta.
- Chiavenato, I. (2009). *La dinámica del éxito en las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Novena edición. Mc Graw-Hill.
- Coduti, P. (2013). *Enfermedades laborales: Cómo afectan el entorno organizacional*. Tesis de grado. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf

- Delgado, S. (2020). *Estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud*. Tesis de grado. Universidad César vallejo. <https://eugenioespejo.unach.edu.ec/index.php/EE/article/view/123>
- Díaz, G. (2020). Metodología del estudio piloto. *Revista Chilena de Radiología*. 26(3); 1-2. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-93082020000300100
- Ellis, A. (1998). *Cómo controlar la ansiedad antes de que le controle a usted*. Grupo Planeta.
- Evans, D. (2009). *Administración de operaciones Bienes servicios y cadena de valor*. Mc Graw Hill Interamericana.
- Gálvez, L. (2013). *Metodología de la investigación social*. Sapiencia.
- García, M. (2001). *La importancia de la evaluación del desempeño*. Proyecciones.
- García, C. (2016). *Nivel de estrés del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital clínico universitario*. *Enfermería Intensiva*. 27, 89-95
- Granada, H. (2001). El ambiente social. *Revista investigación & desarrollo*. Universidad del norte. 09(1); 388-407. <https://www.redalyc.org/pdf/268/26890102.pdf>
- Harvard. (1992). *Harvard Business Review*. Scopler-45.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Hidalgo, J. (2005). *La validez como proceso estadístico*. Book.
- Ivancevich, J., Matteson, M. (1985). *Estrés y Trabajo*. Edit Trillas. [http://books.google.co.ve/books?id=i_fBC1K_ZOMC&pg=PA36&lpg=PA36&dq=ivancevich,+Y.,+Matteson,+M.+\(1985\).+Estr%C3%A9s+y+trabajo.&source=bl&ots=hWpFdE5jnA&sig=pNo_UrInbgrXZYYau_P6s4_qSjA&hl=es&ei=cySrSe_7GM3dtgeV9cDmDw&sa=X&oi=book_result&resnum=3&ct=result#PPA27,M1](http://books.google.co.ve/books?id=i_fBC1K_ZOMC&pg=PA36&lpg=PA36&dq=ivancevich,+Y.,+Matteson,+M.+(1985).+Estr%C3%A9s+y+trabajo.&source=bl&ots=hWpFdE5jnA&sig=pNo_UrInbgrXZYYau_P6s4_qSjA&hl=es&ei=cySrSe_7GM3dtgeV9cDmDw&sa=X&oi=book_result&resnum=3&ct=result#PPA27,M1)
- Labrague, L., McEnroe-Petitte, D. M., Leocadio, M. C., Van Bogaert, P., & Cummings, G. G. (2018). *Stress and ways of coping among nurse managers: An integrative review*. *Journal of clinical nursing*. 27(7-8), 1346–1359. <https://doi.org/10.1111/jocn.14165>

- Li, L. (2017). *Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional survey in China*. National Library of Medicine. 17(1). 401. doi: 10.1186/s12913-017-2348-3.
- Lazarus y Folkman (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca
- Maguiña, C. (2020). *Reflexiones sobre el COVID-19, el Colegio Médico del Perú y la Salud Pública*. Revista Acata Médica Peruana. 37(1)
<http://dx.doi.org/10.35663/amp.2020.371.929>
- Manzano, R. (2016). Sobre los criterios de inclusión y exclusión. Más allá de la publicación. Revista Chilena de pediatría. 87(6); 1-2.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0370-41062016000600015&lang=pt
- Martín, S. (2013). *Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación*. Enfermería en cardiología.
- Muñoz, T. (2003). *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación*. Universidad Santana.
http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Oms-R&S
- Organización Mundial de la Salud (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional*. Protección de la salud de los trabajadores. 6, 1-49
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/43770>
- Organización Mundial de la Salud (2020). *Protección de la salud de los trabajadores*, 3, 1-37.
https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
- Peiró, J. (2000). *Desencadenantes del Estrés Laboral*. Editorial Pirámide.
- Pérez, Y. (2005). *La gestión del conocimiento: un nuevo enfoque en la gestión empresarial*. ACIMED. 13(6).4-8.
- Pérez, G. (2014). *Informe del trabajo: Comisión de asuntos laborales*. Portal.
- Quispe, E. (2018). *Estrés y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud, Moquegua, 2018*. Tesis de grado. Universidad César Vallejo

- Rafdzah, Z. (April de 2017). *Validation of Instrument Measuring Continuous Variable in Medicine*. Intechopen. <https://www.intechopen.com/books/advances-in-statistical-methodologies-and-their-application-to-real-problems/validation-of-instrument-measuring-continuous-variable-in-medicine>.
- Ramírez, G. (2011). *Métodos y técnicas estadísticas en la investigación social*. Andesur.
- Rodríguez, P. (2015). *Estrés laboral en el contexto sanitario regional*. Artesco.
- Sarsosa, K. (2017). *Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia*. Tesis de grado. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Scheepers, R. (2017). *Physicians' professional performance: an occupational health psychology perspective*. *National Library of Medicine*. 6(6) 425-428. doi: 10.1007/s40037-017-0382-9.
- Shimazu, A. (2018). *Is too much work engagement detrimental? Linear or curvilinear effects on mental health and job performance*. *How to Edit Your Work*. 1(1) 2. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0208684>
- Slipak, O. (1991) Historia y concepto del estrés. *RevAlcmeon*. 2 (2): 355-360
- Sumande, D. V., & Ruiz, F. B. (2020). *Evaluation of staff nurses performance in Level III private hospitals in Region IV-A basis for continuing professional development program*. *Enfermería clinica*, 30 Suppl 1, 42–47. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.09.034>
- Velásquez, F. (2020). *Consecuencias del COVID-19 en el ámbito del personal de la salud*. Informe. https://zoom.us/rec/play/EExqggX-nlQncFJBBTxsVkoZSTleX9WYEowznKoOVGbvAlaJ6nU6FKf3IXPf6ELVuziy oMVkVqF--7cy.RxhjiOVuJD2xEcgD?continueMode=true&xzm_rtaid=fK4RVnJoQCKbEvGxNQ1EvA.1632248619017.45c7a23c9380e1bcfe5aa9a54a70d29f&xzm_rtaid=355
- Velásquez, F. (2016). *Nivel de estrés laboral y su relación en el desempeño en profesionales de la salud en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi- Tulcán)*. Tesis. Pontificia Universidad católica del Ecuador.

Villacres, C. (2020). *Impacto del estrés laboral en el desempeño de servidores públicos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del cantón Chone*. Tesis de grado. Escuela Superior Politécnica.

Anexos

Anexo 1. Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés laboral	Desde la perspectiva de la OIT (2016), el estrés laboral, se define como la reacción que manifiesta el sujeto desafiando obligaciones e imposiciones acaecidas en su espacio laboral y que en ningún momento armonizan con su comprensión, conduciendo a experimentar su habilidad para afrontar algunas situaciones.	Es una reacción negativa producida cuando las presiones laborales superan las habilidades de las personas para afrontarlas; puede medirse a través de la despersonalización, falta de realización y agotamiento emocional.	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente físico • Ambiente psicológico • Ambiente social 	<ul style="list-style-type: none"> • Involucramiento laboral • Condiciones laborales • Padecimiento y fallecimiento de pacientes • Preparación inadecuada • Conflictos con los médicos • Conflictos con sus compañeros 	Ordinal
Desempeño Profesional percibido	El desempeño profesional percibido se traslada como el vínculo entre la realización de actividades laborales sanitarias y los resultados obtenidos por el mismo en favor de la institución de salud. (García, 2001).	Capacidad del suje para ejecutar sus deberes u obligaciones que le exigen sus funciones en el centro laboral, puede ser medido mediante las competencias personales y laborales.	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias personales • Competencias laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Responsabilidad • Capacidad de organización • Toma de decisiones • Control • Planificación y coordinación 	Ordinal

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

1. DATOS GENERALES

1.1. Código :

1.2. Sexo : M F Edad:

• Instrucciones

Estimado(a) usuario a continuación te mostramos preguntas relacionadas al estrés laboral en nuestra entidad de salud, las cuales te pedimos las respuestas con sinceridad; sólo debe marcar con una equis "X" la respuesta que crea conveniente.

Escala	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Valor	0	1	2	3	4

DIM.	N°	ÍTEMS	Escala				
			0	1	2	3	4
Ambiente físico	Involucramiento laboral						
	1	Al terminar mis tareas asignadas doy apoyo con facilidad a otras áreas.					
	2	Tengo claro de la gran responsabilidad que implica mi trabajo en el área					
	3	Me estresa llegar tarde a mi lugar de trabajo.					
	Condiciones laborales						
	4	El ambiente físico de mi trabajo me ocasiona estrés.					
	5	Considero estresante el desorden en mi área de trabajo.					
	6	Siento satisfacción cuando hago buen uso de los recursos en mi área de trabajo					
Ambiente psicológico	7	Me estresa manejar los equipos de mi trabajo					
	8	Me estresa pensar en la posibilidad de un accidente laboral.					
	Padecimiento y fallecimiento de pacientes						
	9	Me afecta cuando apoyo a los procedimientos dolorosos en los pacientes.					
	10	Me afecta escuchar a un paciente sobre su enfermedad terminal.					
	11	Me afecta presenciar la muerte de un paciente					
	Preparación inadecuada						
12	Me estresa estar en medio de los pacientes						
13	Me siento capaz de poder ayudar a un paciente de forma emocional						
Ambiente social	Conflicto con los médicos						
	14	Me afecta recibir críticas de un médico en el área de trabajo					
	15	Me irrito con facilidad al recibir una orden.					
	16	Me gusta celebrar los triunfos de los demás colegas.					
	Conflictos con sus compañeros						
	17	Me estresa no poder hablar de forma abierta con otros compañeros.					
	18	Me estresa compartir con mis compañeros					
19	Me es difícil trabajar con uno o varios compañeros						
20	A menudo tengo problemas con mis compañeros de trabajo						

Fuente: (Cofre, 2021). Estrés laboral por pandemia y calidad del cuidado de enfermería en pacientes con covid-19 en un hospital de Guayaquil, 2021.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL PERCIBIDO

Código del usuario:

Sexo: M F

Instrucciones:

Estimado(a) usuario a continuación te mostramos preguntas relacionadas al desempeño profesional percibido en nuestra entidad de salud, las cuales te pedimos las respuestas con sinceridad; sólo debe marcar con una equis "X" la respuesta que crea conveniente.

N°	DIM	INDICADORES/PREGUNTAS	Nunca (0)	Casi nunca (1)	Algunas veces (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	
Comunicación								
1	Competencias personales	¿Se comunica con el personal con respeto y consideración desarrollando eficazmente relaciones de trabajo con los jefes, colegas y alertantes?						
2		¿Toma iniciativa para desarrollar actividades y mejoras en su área de trabajo?						
3		¿Demuestra asertividad al dar su punto de vista ante un planteamiento de algún compañero?						
4		¿Da a conocer a sus compañeros sobre las mejoras que debe realizarse en su área de trabajo?						
Responsabilidad								
5		¿Asume sus responsabilidades demostrando compromiso con la institución?						
6		¿Considera una obligación el compromiso con el deber de su trabajo?						
7		¿Siempre cumple al máximo aun con esfuerzo fuera de sus capacidades con las tareas que le confían sus superiores?						
8		¿Dispone de lo que esté a su alcance para solucionar problemas considerando la resolución adecuada?						
9	¿Cuándo trabaja en equipo asume el liderazgo del grupo para ejecutar las actividades propuestas?							
Capacidad de organización								
10	Competencias laborales	¿Se organiza adecuadamente considerando el análisis y evaluación sistemática para cumplir la misión?						
11		¿Siempre mantiene organizada su área de trabajo?						
Toma de decisiones								
12		¿Tiene habilidades asertivas en la toma de decisiones previo análisis de las alternativas y opciones ante una situación o eventualidad?						
13		¿Orienta adecuada y oportunamente todas las coordinaciones, gestiones y trámites documentarios?						
Control								
14		¿Realiza controles y seguimiento oportuno a sus actividades pendientes por resolver?						
15		¿Lleva un control documentado respecto a las casuísticas presentadas en su área de trabajo?						
Planificación y coordinación								
16	¿Planifica sus actividades antes de desarrollar pensando en los riesgos o minimizándolas o definiendo las acciones administrativas?							
17	¿Ante un problema administrativo o asistencial identificado, decide resolverlo sin consultar a sus superiores?							
18	¿Sus coordinaciones de actividades son efectivas considerando la integración de las actividades, metas de la organización con eficiencia?							

Fuente: Tesis: *Cumplimiento del Manual de organización funciones y desempeño laboral en la Región de Salud Policial*

Moquegua – 2018

Anexo 3. Matriz de consistencia

TÍTULO: Estrés laboral y Desempeño Profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General				Tipo de Investigación: Básica
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021?	Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021.	Hi: Existe una relación entre estrés laboral y desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021. Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021.	Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente físico • Ambiente psicológico • Ambiente social 	<ul style="list-style-type: none"> • Involucramiento laboral • Condiciones laborales • Fallecimiento de pacientes • Preparación inadecuada • Conflicto con los médicos • Conflictos con sus compañeros 	Diseño de Investigación: No experimental, transversal y nivel correlacional
	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas				Población: 152 usuarios internos
	1. Identificar la relación entre la dimensión ambiente físico del estrés laboral y las dimensiones del desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021.	1. Existe relación entre la dimensión ambiente físico del estrés laboral y las dimensiones del desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021.	Desempeño profesional percibido	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias personales 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Responsabilidad 	Muestra: 152 usuarios internos
	2. Identificar la relación entre la dimensión ambiente psicológico del estrés laboral y las dimensiones del desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021.	2. Existe relación entre la dimensión ambiente psicológico del estrés laboral y las dimensiones del desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021.		<ul style="list-style-type: none"> • Competencias laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de organización • Toma de decisiones • Control • Planificación y coordinación 	Muestreo: Censal
	3. Establecer la relación entre la dimensión ambiente social del estrés laboral y las dimensiones del desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021.	3. Existe relación entre la dimensión ambiente social del estrés laboral y las dimensiones del desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021.				Técnicas: Encuesta
	4. Describir los niveles prevalentes del estrés laboral en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021.					Instrumentos: Cuestionarios
5. Describir los niveles prevalentes del desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021.						

Anexo 4. Informe de validez y confiabilidad

Experto 1

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral, que forma parte de la investigación **Estrés laboral y Desempeño Profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021**.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; Agradezco su valiosa colaboración.

1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Efrén Gabriel Castillo Hidalgo
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de Formación académica:	Clínico, Forense, psicométrica, investigación cuantitativa
Áreas de experiencia profesional:	Docencia, Investigación, clínico Forense
Institución donde labora:	Unidad Médico legal III Lambayeque Universidad Cesar Vallejo Universidad San Agustín de Arequipa Universidad Señor de Sipán Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI Trujillo
Tiempo de experiencia profesional en el área :	19 años
Experiencia en Investigación	Propiedades psicométricas de escala FACES II en estudiantes de un centro Preuniversitario de Trujillo Propiedades psicométricas de escala ADCA en estudiantes de un centro Preuniversitario de Trujillo Propiedades psicométricas de escala de violencia encubierta en estudiantes universitarios de Chiclayo Revisor por pares de la Revista Tempus Psicológicos de la Universidad de Manizales- Colombia Miembro del Comité Editorial de la Revista Jang de la Universidad Cesar Vallejo

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario de estrés laboral**
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

1

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Cuestionario de estrés laboral

Nombre del instrumento:	Cuestionario de estrés laboral
Autor(es):	(Cofre, 2021)
Procedencia	Guayaquil - Ecuador
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Salud ocupacional

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Cuestionario de estrés laboral

Variable: Estrés laboral	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
Desde la perspectiva de la OIT (2016), el estrés laboral, se define como la reacción que manifiesta el sujeto desafiando obligaciones e imposiciones acaecidas en su espacio laboral y que en ningún momento armonizan con su comprensión, conduciendo a experimentar su habilidad para afrontar algunas situaciones.	1.- Ambiente físico	Definido como aquellas condiciones de tipo tangible que rodean al profesional trabajador; y que inciden en el ambiente laboral de manera positiva o negativa (Acosta, 2021)
	2.- Ambiente psicológico	Definida como las exigencias a nivel mental que se producen en el ámbito laboral, medida como la cantidad de tareas asignadas, tiempo exiguo, atención proporcionada, al mismo tiempo de las complicaciones que suelen presentarse (Acosta, 2021).
	3.- Ambiente social	Referida al apoyo social, donde se mide la capacidad del profesional trabajador para enfrentarse a situaciones que le ocasionen estrés (Adams, 1995).

5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

6.1. DIMENSIÓN: Ambiente físico

Definido como aquellas condiciones de tipo tangible que rodean al profesional trabajador; y que inciden en el ambiente laboral de manera positiva o negativa (Acosta, 2021).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Ambiente físico	Involucramiento laboral	1.- Al terminar mis tareas asignadas doy apoyo con facilidad a otras áreas.				
		2.- Tengo claro de la gran responsabilidad que implica mi trabajo en el área				
		3.- Me estresa llegar tarde a mi lugar de trabajo.				
	Condiciones laborales	4.- El ambiente físico de mi trabajo me ocasiona estrés.				
		5.- Considero estresante el desorden en mi área de trabajo.				
		6.- Siento satisfacción cuando hago buen uso de los recursos en mi área de trabajo.				
		7.- Me estresa manejar los equipos de mi trabajo				
		8.- Me estresa pensar en la posibilidad de un accidente laboral.				

6.2. DIMENSIÓN: Ambiente psicológico

Definida como las exigencias a nivel mental que se producen en el ámbito laboral, medida como la cantidad de tareas asignadas, tiempo exiguo, atención proporcionada, al mismo tiempo de las complicaciones que suelen presentarse (Acosta, 2021).

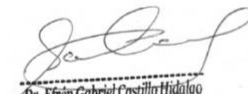
DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Ambiente psicológico	Padecimiento y fallecimiento de pacientes	9.- Me afecta cuando apoyo a los procedimientos dolorosos en los pacientes				
		10.- Me afecta escuchar a un paciente sobre su enfermedad terminal.				
		11.- Me afecta presenciar la muerte de un paciente				
	Preparación inadecuada	12.- Me estresa estar en medio de los pacientes				
		13.- Me siento capaz de poder ayudar a un paciente de forma emocional				

6.3. DIMENSIÓN: Ambiente social

Referida al apoyo social, donde se mide la capacidad del profesional trabajador para enfrentarse a situaciones que le ocasionen estrés (Adams, 1995).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES	
Ambiente social	Conflicto con los médicos	14 - Me afecta recibir críticas de un médico en el área de trabajo.					
		15 - Me irrito con facilidad al recibir una orden.					
		16 - Me gusta celebrar los triunfos de los demás colegas.					
	Conflicto con sus compañeros	17 - Me estresa no poder hablar de forma abierta con otros compañeros.					
		18 - Me estresa compartir con mis compañeros					
		19 - Me es difícil trabajar con uno o varios compañeros					
		20 - A menudo tengo problemas con mis compañeros de trabajo					

Guayaquil, 17 de octubre del 2021



Dr. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo
Psicólogo
C.Pa.P. 9264

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de desempeño profesional percibido, que forma parte de la investigación **Estrés laboral y Desempeño Profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; Agradezco su valiosa colaboración.

1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Efrén Gabriel Castillo Hidalgo
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de Formación académica:	Clínico, Forense, psicométrica, investigación cuantitativa
Áreas de experiencia profesional:	Docencia, Investigación, clínico Forense
Institución donde labora:	Unidad Médico legal III Lambayeque Universidad Cesar Vallejo Universidad San Agustín de Arequipa Universidad Señor de Sipán Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI Trujillo
Tiempo de experiencia profesional en el área :	19 años
Experiencia en Investigación	Propiedades psicométricas de escala FACES II en estudiantes de un centro Preuniversitario de Trujillo Propiedades psicométricas de escala ADCA en estudiantes de un centro Preuniversitario de Trujillo Propiedades psicométricas de escala de violencia encubierta en estudiantes universitarios de Chiclayo Revisor por pares de la Revista Tempus Psicológicos de la Universidad de Manizales- Colombia Miembro del Comité Editorial de la Revista Jang de la Universidad Cesar Vallejo

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario de estrés laboral**
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

1

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Cuestionario de desempeño profesional percibido

Nombre del instrumento:	Cuestionario de desempeño profesional percibido
Autor(es):	Autor del Instrumento
Procedencia:	Moquegua – 2018.
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión del talento humano

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Cuestionario de desempeño profesional percibido

Variable: Desempeño profesional percibido	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
Es definido por la conducta verdadera del profesional trabajador, en los aspectos de sus competencias técnicas y profesionales, así también en sus relaciones interpersonales establecidas en la atención de los procesos ejercidos en la salud o padecimiento de su comunidad, influyendo, de manera relevante el entorno ambiental (Evans, 2009).	1.- Competencias personales	Están directamente asociadas con la conducta del personal, que reside en un aspecto relevante en las instituciones o entidades. Caracterizándose, por los contrastes propios y de personalidad (Chiavenato, 2009)
	2.- Competencias laborales	Definida además como el conocimiento técnico que permite ofrecer a los usuarios un valor magnífico, de tal manera que la institución se sitúa de manera diferente a otras (Pérez, 2005).

2

5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Cuestionario de desempeño profesional percibido, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

6.1. DIMENSIÓN: Competencias personales

Están directamente asociadas con la conducta del personal, que reside en un aspecto relevante en las instituciones o entidades. Caracterizándose, por los contrastes propios y de personalidad (Chiavenato, 2009).


DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Competencias personales	Comunicación	1.- ¿Se comunica con el personal con respeto y consideración desarrollando eficazmente relaciones de trabajo con los jefes, colegas y alertantes?	4	4	4	
		2.- ¿Toma iniciativa para desarrollar actividades y mejoras en su área de trabajo?	4	4	4	
		3.- ¿Demuestra asertividad al dar su punto de vista ante un planteamiento de algún compañero?	4	4	4	
		4.- ¿Da a conocer a sus compañeros sobre las mejoras que debe realizarse en su área de trabajo?	4	4	4	
	Responsabilidad	5.- ¿Asume sus responsabilidades demostrando compromiso con la institución?	4	4	4	
		6.- ¿Considera una obligación el compromiso con el deber de su trabajo?	4	4	4	
		7.- ¿Siempre cumple al máximo aun con esfuerzo fuera de sus capacidades con las tareas que le confían sus superiores?	4	4	4	
		8.- ¿Dispone de lo que esté a su alcance para solucionar problemas considerando la resolución adecuada?	4	4	4	
		9.- ¿Cuándo trabaja en equipo asume el liderazgo del grupo para ejecutar las actividades propuestas?	4	4	4	

6.2. DIMENSIÓN: Competencias laborales

Definida además como el conocimiento técnico que permite ofrecer a los usuarios un valor magnífico, de tal manera que la institución se sitúa de manera diferente a otras (Pérez, 2005).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Competencias laborales	Capacidad de organización	10.- ¿Se organiza adecuadamente considerando el análisis y evaluación sistemática para cumplir la misión?	4	4	4	
		11.- ¿Siempre mantiene organizada su área de trabajo?	4	4	4	
	Toma de decisiones	12.- ¿Tiene habilidades asertivas en la toma de decisiones previo análisis de las alternativas y opciones ante una situación o eventualidad?	4	4	4	
		13.- ¿Orienta adecuada y oportunamente todas las coordinaciones, gestiones y trámites documentarios?	4	4	4	
	Control	14.- ¿Realiza controles y seguimiento oportuno a sus actividades pendientes por resolver?	4	4	4	
		15.- ¿Lleva un control documentado respecto a las casuísticas presentadas en su área de trabajo?	4	4	4	
	Planificación y coordinación	16.- ¿Planifica sus actividades antes de desarrollar pensando en los riesgos o minimizándolos o definiendo las acciones administrativas?	4	4	4	
		17.- ¿Ante un problema administrativo o asistencial identificado, decide resolverlo sin consultar a sus superiores?	4	4	4	
		18.- ¿Sus coordinaciones de actividades son efectivas considerando la integración de las actividades, metas de la organización con eficiencia?	4	4	4	

Guayaquil, 17 de octubre del 2021


Dr. Esp. Gabriel Castillo Hidalgo
Psicólogo
C.Ps.P. 9264

Experto 2

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral, que forma parte de la investigación **Estrés laboral y Desempeño Profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021.**

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; Agradezco su valiosa colaboración.

1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Ivan Eddy Molina Jaen
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Magister en Seguridad Salud y Ambiente Doctor en Medicina y Cirugías
Áreas de experiencia profesional:	Medicina Ocupacional Medicina Empresarial Docencia
Institución donde labora:	Hospital Efrén Jurado López ISCO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	11 años
Experiencia en Investigación	

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario de estrés laboral**
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

1

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Cuestionario de estrés laboral

Nombre del instrumento:	Cuestionario de estrés laboral
Autor(es):	(Cofre, 2021)
Procedencia	Guayaquil – Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Salud Ocupacional

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Cuestionario de estrés laboral

Variable: Estrés laboral	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
Desde la perspectiva de la OIT (2016), el estrés laboral, se define como la reacción que manifiesta el sujeto desafiando obligaciones e imposiciones acaecidas en su espacio laboral y que en ningún momento armonizan con su comprensión, conduciendo a experimentar su habilidad para afrontar algunas situaciones.	1.- Ambiente físico	Definido como aquellas condiciones de tipo tangible que rodean al profesional trabajador; y que inciden en el ambiente laboral de manera positiva o negativa (Acosta, 2021)
	2.- Ambiente psicológico	Definida como las exigencias a nivel mental que se producen en el ámbito laboral, medida como la cantidad de tareas asignadas, tiempo exiguo, atención proporcionada, al mismo tiempo de las complicaciones que suelen presentarse (Acosta, 2021).
	3.- Ambiente social	Referida al apoyo social, donde se mide la capacidad del profesional trabajador para enfrentarse a situaciones que le ocasionen estrés (Adams, 1995).

2

5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

3

6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

6.1. DIMENSIÓN: Ambiente físico

Definido como aquellas condiciones de tipo tangible que rodean al profesional trabajador; y que inciden en el ambiente laboral de manera positiva o negativa (Acosta, 2021).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Ambiente físico	Involucramiento laboral	1.- Al terminar mis tareas asignadas doy apoyo con facilidad a otras áreas.	4	4	4	4
		2.- Tengo claro de la gran responsabilidad que implica mi trabajo en el área	4	4	4	4
		3.- Me estresa llegar tarde a mi lugar de trabajo.	4	4	4	4
	Condiciones laborales	4.- El ambiente físico de mi trabajo me ocasiona estrés.	4	4	4	4
		5.- Considero estresante el desorden en mi área de trabajo.	4	4	4	4
		6.- Siento satisfacción cuando hago buen uso de los recursos en mi área de trabajo.	4	4	4	4
		7.- Me estresa manejar los equipos de mi trabajo	4	4	4	4
		8.- Me estresa pensar en la posibilidad de un accidente laboral.	4	4	4	4

6.2. DIMENSIÓN: Ambiente psicológico

Definida como las exigencias a nivel mental que se producen en el ámbito laboral, medida como la cantidad de tareas asignadas, tiempo exiguo, a tensión proporcionada, al mismo tiempo de las complicaciones que suelen presentarse (Acosta, 2021).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Ambiente psicológico	Padecimiento y fallecimiento de pacientes	9.- Me afecta cuando apoyo a los procedimientos dolorosos en los pacientes	4	4	4	4
		10.- Me afecta escuchar a un paciente sobre su enfermedad terminal.	4	4	4	4
		11.- Me afecta presenciar la muerte de un paciente	4	4	4	4
	Preparación inadecuada	12.- Me estresa estar en medio de los pacientes	4	4	4	4
		13.- Me siento capaz de poder ayudar a un paciente de forma emocional	4	4	4	4

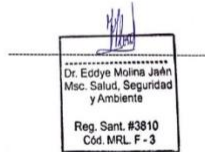
4

6.3. DIMENSIÓN: Ambiente social

Referida al apoyo social, donde se mide la capacidad del profesional trabajador para enfrentarse a situaciones que le ocasionen estrés (Adams, 1995).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES	
Ambiente social	Conflicto con los médicos	14.- Me afecta recibir críticas de un médico en el área de trabajo.	4	4	4	4	
		15.- Me irrito con facilidad al recibir una orden.	4	4	4	4	
		16.- Me gusta celebrar los triunfos de los demás colegas.	4	4	4	4	
	Conflicto con sus compañeros	17.- Me estresa no poder hablar de forma abierta con otros compañeros.	4	4	4	4	
		18.- Me estresa compartir con mis compañeros	4	4	4	4	
		19.- Me es difícil trabajar con uno o varios compañeros	4	4	4	4	
		20.- A menudo tengo problemas con mis compañeros de trabajo	4	4	4	4	

Lugar y fecha: Guayaquil 26 de octubre de 2021



DR. Eddy Molina Jaen Msc,
Salud, Seguridad y Ambiente

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de desempeño profesional percibido, que forma parte de la investigación **Estrés laboral y Desempeño Profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; Agradezco su valiosa colaboración.

1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Ivan Eddy Molina Jaen
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Magister en Seguridad Salud y Ambiente Doctor en Medicina y Cirugías
Áreas de experiencia profesional:	Medicina Ocupacional Medicina Empresarial Docencia
Institución donde labora:	Hospital Efrén Jurado López ISCO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	11 años
Experiencia en Investigación	

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario de desempeño profesional percibido**
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

1

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Cuestionario de desempeño profesional percibido

Nombre del instrumento:	Cuestionario de desempeño profesional percibido
Autor(es):	Autor del Instrumento
Procedencia:	Moquegua – 2018.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión del talento humano

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Cuestionario de desempeño profesional percibido

Variable: Desempeño profesional percibido	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
Es definido por la conducta verdadera del profesional trabajador, en los aspectos de sus competencias técnicas y profesionales, así también en sus relaciones interpersonales establecidas en la atención de los procesos ejercidos en la salud o padecimiento de su comunidad, influyendo, de manera relevante el entorno ambiental (Evans, 2009).	1.- Competencias personales	Están directamente asociadas con la conducta del personal, que reside en un aspecto relevante en las instituciones o entidades. Caracterizándose, por los contrastes propios y de personalidad (Chiavenato, 2009).
	2.- Competencias laborales	Definida además como el conocimiento técnico que permite ofrecer a los usuarios un valor magnifico, da tal manera que la institución se sitúa de manera diferente a otras (Pérez, 2005).

2

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Cuestionario de desempeño profesional percibido

Nombre del instrumento:	Cuestionario de desempeño profesional percibido
Autor(es):	Autor del Instrumento
Procedencia	Moquegua – 2018.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión del talento humano

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Cuestionario de desempeño profesional percibido

Variable: Desempeño profesional percibido	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
Es definido por la conducta verdadera del profesional trabajador, en los aspectos de sus competencias técnicas y profesionales, así también en sus relaciones interpersonales establecidas en la atención de los procesos ejercidos en la salud o padecimiento de su comunidad, influyendo, de manera relevante el entorno ambiental (Evans, 2009).	1.- Competencias personales	Están directamente asociadas con la conducta del personal, que reside en un aspecto relevante en las instituciones o entidades. Caracterizándose, por los contrastes propios y de personalidad (Chiavenato, 2009)
	2.- Competencias laborales	Definida además como el conocimiento técnico que permite ofrecer a los usuarios un valor magnifico, da tal manera que la institución se sitúa de manera diferente a otras (Pérez, 2005).

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Cuestionario de desempeño profesional percibido

Nombre del instrumento:	Cuestionario de desempeño profesional percibido
Autor(es):	Autor del Instrumento
Procedencia	Moquegua – 2018.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión del talento humano

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Cuestionario de desempeño profesional percibido

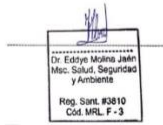
Variable: Desempeño profesional percibido	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
Es definido por la conducta verdadera del profesional trabajador, en los aspectos de sus competencias técnicas y profesionales, así también en sus relaciones interpersonales establecidas en la atención de los procesos ejercidos en la salud o padecimiento de su comunidad, influyendo, de manera relevante el entorno ambiental (Evans, 2009).	1.- Competencias personales	Están directamente asociadas con la conducta del personal, que reside en un aspecto relevante en las instituciones o entidades. Caracterizándose, por los contrastes propios y de personalidad (Chiavenato, 2009)
	2.- Competencias laborales	Definida además como el conocimiento técnico que permite ofrecer a los usuarios un valor magnifico, da tal manera que la institución se sitúa de manera diferente a otras (Pérez, 2005).

6.2. DIMENSIÓN: Competencias laborales

Definida a demás como el conocimiento técnico que permite ofrecer a los usuarios un valor magnifico, da tal manera que la institución se sitúa de manera diferente a otras (Pérez, 2005).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Competencias laborales	Capacidad de organización	10.- ¿Se organiza adecuadamente considerando el análisis y evaluación sistemática para cumplir la misión?	4	4	4	4
		11.- ¿Siempre mantiene organizada su área de trabajo?	4	4	4	4
	Toma de decisiones	12.- ¿Tiene habilidades asertivas en la toma de decisiones previo análisis de las alternativas y opciones ante una situación o eventualidad?	4	4	4	4
		13.- ¿Orienta adecuada y oportunamente todas más coordinaciones, gestiones y trámites documentarios?	4	4	4	4
	Control	14.- ¿Realiza controles y seguimiento oportuno a sus actividades pendientes por resolver?	4	4	4	4
		15.- ¿Lleva un control documentado respecto a las casuísticas presentadas en su área de trabajo?	4	4	4	4
	Planificación y coordinación	16.- ¿Planifica sus actividades antes de desarrollar pensando en los riesgos o minimizándolas o definiendo las acciones administrativas?	4	4	4	4
		17.- ¿Ante un problema administrativo o asistencial identificado, decide resolverlo sin consultar a sus superiores?	4	4	4	4
		18.- ¿Sus coordinaciones de actividades son efectivas considerando la integración de las actividades, metas de la organización con eficiencia?	4	4	4	4
			4	4	4	4

Lugar y fecha: Guayaquil 26 de octubre del 2021



DR. Eddy Molina Jaen Msc,
Salud, Seguridad y Ambiente

Experto 3

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral, que forma parte de la investigación **Estrés laboral y Desempeño Profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021**.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; Agradezco su valiosa colaboración.

1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Hermes Paul Sánchez Valle
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Emergencia Medicas
Áreas de experiencia profesional:	IESS Emergencia, Hospital Leon Becerra (Emergencia)
Institución donde labora:	Hospital Efrén Jurado López Benemérita Sociedad Protectora de la Infancia
Tiempo de experiencia profesional en el área:	10 años
Experiencia en Investigación	

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario de estrés laboral**
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Cuestionario de estrés laboral

Nombre del instrumento:	Cuestionario de estrés laboral
Autor(es):	(Cofre, 2021)
Procedencia	Guayaquil – Ecuador

1

Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Salud Ocupacional

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Cuestionario de estrés laboral

Variable: Estrés laboral	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
Desde la perspectiva de la OIT (2016), el estrés laboral, se define como la reacción que manifiesta el sujeto desafiando obligaciones e imposiciones acaecidas en su espacio laboral y que en ningún momento armonizan con su comprensión, conduciendo a experimentar su habilidad para afrontar algunas situaciones.	1.- Ambiente físico	Definido como aquellas condiciones de tipo tangible que rodean al profesional trabajador, y que inciden en el ambiente laboral de manera positiva o negativa (Acosta, 2021)
	2.- Ambiente psicológico	Definida como las exigencias a nivel mental que se producen en el ámbito laboral, medida como la cantidad de tareas asignadas, tiempo exiguo, atención proporcionada, al mismo tiempo de las complicaciones que suelen presentarse (Acosta, 2021).
	3.- Ambiente social	Referida al apoyo social, donde se mide la capacidad del profesional trabajador para enfrentarse a situaciones que le ocasionen estrés (Adams, 1995).

2

5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

- 1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

3

6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

6.1. DIMENSIÓN: Ambiente físico

Definido como aquellas condiciones de tipo tangible que rodean al profesional trabajador; y que inciden en el ambiente laboral de manera positiva o negativa (Acosta, 2021).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Ambiente físico	Involucramiento laboral	1.- Al terminar mis tareas asignadas doy apoyo con facilidad a otras áreas.	4	4	4	4
		2.- Tengo claro de la gran responsabilidad que implica mi trabajo en el área	4	4	4	4
		3.- Me estresa llegar tarde a mi lugar de trabajo.	4	4	4	4
	Condiciones laborales	4.- El ambiente físico de mi trabajo me ocasiona estrés.	4	4	4	4
		5.- Considero estresante el desorden en mi área de trabajo.	4	4	4	4
		6.- Siento satisfacción cuando hago buen uso de los recursos en mi área de trabajo.	4	4	4	4
		7.- Me estresa manejar los equipos de mi trabajo	4	4	4	4
		8.- Me estresa pensar en la posibilidad de un accidente laboral.	4	4	4	4

6.2. DIMENSIÓN: Ambiente psicológico

Definida como las exigencias a nivel mental que se producen en el ámbito laboral, medida como la cantidad de tareas asignadas, tiempo exiguo, atención proporcionada, al mismo tiempo de las complicaciones que suelen presentarse (Acosta, 2021).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Ambiente psicológico	Pacimientos y fallecimiento de pacientes	9.- Me afecta cuando apoyo a los procedimientos dolorosos en los pacientes	4	4	4	4
		10.- Me afecta escuchar a un paciente sobre su enfermedad terminal.	4	4	4	4
		11.- Me afecta presenciar la muerte de un paciente	4	4	4	4
	Preparación inadecuada	12.- Me estresa estar en medio de los pacientes	4	4	4	4
		13.- Me siento capaz de poder ayudar a un paciente de forma emocional	4	4	4	4


4

6.3. DIMENSIÓN: Ambiente social

Referida al apoyo social, donde se mide la capacidad del profesional trabajador para enfrentarse a situaciones que le ocasionen estrés (Adams, 1995).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Ambiente social	Conflicto con los médicos	14 - Me afecta recibir críticas de un médico en el área de trabajo.	4	4	4	4
		15 - Me irrita con facilidad al recibir una orden.	4	4	4	4
		16 - Me gusta celebrar los triunfos de los demás colegas.	4	4	4	4
	Conflictos con sus compañeros	17 - Me estresa no poder hablar de forma abierta con otros compañeros.	4	4	4	4
		18 - Me estresa compartir con mis compañeros	4	4	4	4
		19 - Me es difícil trabajar con uno o varios compañeros	4	4	4	4
		20 - A menudo tengo problemas con mis compañeros de trabajo	4	4	4	4

Lugar y fecha: Guayaquil 26 de octubre de 2021



Dr. Paul Sánchez
MAGISTER EMERGENCIAS MEDICAS
MIR 2019

Paul Sánchez
Magister Emergencias Medicas

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de desempeño profesional percibido, que forma parte de la investigación **Estrés laboral y Desempeño Profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; Agradezco su valiosa colaboración.

1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Hermes Paul Sánchez Valle
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Emergencia Médicas
Áreas de experiencia profesional:	IESS Emergencia, Hospital Leon Becerra (Emergencia)
Institución donde labora:	Hospital Efrén Jurado López Benemérita Sociedad Protectora de la Infancia
Tiempo de experiencia profesional en el área:	10 años
Experiencia en Investigación	

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario de desempeño profesional percibido**
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Cuestionario de desempeño profesional percibido

Nombre del instrumento:	Cuestionario de desempeño profesional percibido
Autor(es):	Autor del Instrumento
Procedencia:	Moquegua – 2018.
Administración:	Individual

1

Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión del talento humano

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Cuestionario de desempeño profesional percibido

Variable: Desempeño profesional percibido	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
Es definido por la conducta verdadera del profesional trabajador, en los aspectos de sus competencias técnicas y profesionales, así también en sus relaciones interpersonales establecidas en la atención de los procesos ejercidos en la salud o padecimiento de su comunidad, influyendo, de manera relevante el entorno ambiental (Evans, 2009).	1.- Competencias personales	Están directamente asociadas con la conducta del personal, que reside en un aspecto relevante en las instituciones o entidades. Caracterizándose, por los contrastes propios y de personalidad (Chiavenato, 2009).
	2.- Competencias laborales	Definida además como el conocimiento técnico que permite ofrecer a los usuarios un valor magnífico, de tal manera que la institución se sitúa de manera diferente a otras (Pérez, 2005).

2

5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Cuestionario de desempeño profesional percibido, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

6.1. DIMENSIÓN: Competencias personales

Están directamente asociadas con la conducta del personal, que reside en un aspecto relevante en las instituciones o entidades. Caracterizándose, por los contrastes propios y de personalidad (Chiavenato, 2009).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/R ECOMENDACIONES
Competencias personales	Comunicación	1.- Se comunica con el personal con respeto y consideración desarrollando eficazmente relaciones de trabajo con los jefes, colegas y alertantes	4	4	4	4
		2.- ¿Toma iniciativa para desarrollar actividades y mejoras en su área de trabajo?	4	4	4	4
		3.- ¿Demuestra asertividad al dar su punto de vista ante un planteamiento de algún compañero?	4	4	4	4
		4.- ¿Da a conocer a sus compañeros sobre las mejoras que debe realizarse en su área de trabajo?	4	4	4	4
	Responsabilidad	5.- ¿Asume sus responsabilidades demostrando compromiso con la institución?	4	4	4	4
		6.- ¿Considera una obligación el compromiso con el deber de su trabajo?	4	4	4	4
		7.- ¿Siempre cumple al máximo aun con esfuerzo fuera de sus capacidades con las tareas que le confían sus superiores?	4	4	4	4
		8.- ¿Dispone de lo que esté a su alcance para solucionar problemas considerando la resolución adecuada?	4	4	4	4
		9.- ¿Cuándo trabaja en equipo asume el liderazgo del grupo para ejecutar las actividades propuestas?	4	4	4	4

6.2. DIMENSIÓN: Competencias laborales

Definida a demás como el conocimiento técnico que permite ofrecer a los usuarios un valor magnifico, da tal manera que la institución se sitúa de manera diferente a otras (Pérez, 2005).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Competencias laborales	Capacidad de organización	10.- ¿Se organiza adecuadamente considerando el análisis y evaluación sistemática para cumplir la misión?	4	4	4	4
		11.- ¿Siempre mantiene organizada su área de trabajo?	4	4	4	4
	Toma de decisiones	12.- ¿Tiene habilidades asertivas en la toma de decisiones previo análisis de las alternativas y opciones ante una situación o eventualidad?	4	4	4	4
		13.- ¿Orienta adecuada y oportunamente todas las coordinaciones, gestiones y trámites documentarios?	4	4	4	4
	Control	14.- ¿Realiza controles y seguimiento oportuno a sus actividades pendientes por resolver?	4	4	4	4
		15.- ¿Lleva un control documentado respecto a las casuísticas presentadas en su área de trabajo?	4	4	4	4
	Planificación y coordinación	16.- ¿Planifica sus actividades antes de desarrollar pensando en los riesgos o minimizándolas o definiendo las acciones administrativas?	4	4	4	4
		17.- ¿Ante un problema administrativo o asistencial identificado, decide resolverlo sin consultar a sus superiores?	4	4	4	4
		18.- ¿Sus coordinaciones de actividades son efectivas considerando la integración de las actividades, metas de la organización con eficiencia?	4	4	4	4
			4	4	4	4

Lugar y fecha: Guayaquil 26 de octubre del 2021



Dr. Paul Sánchez
Magister Emergencias Médicas
MBA 2012/13/14/15

Paul Sánchez
Magister Emergencias Medicas

Experto 4

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral, que forma parte de la investigación **Estrés laboral y Desempeño Profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021**.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; Agradezco su valiosa colaboración.

1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Diana Roselin Carreño Cevallos
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Especialista oftalmología, Salud Pública
Áreas de experiencia profesional:	Docencia, Medico Tratante
Institución donde labora:	Hospital Efrén Jurado López Omnihospital
Tiempo de experiencia profesional en el área:	9 años
Experiencia en Investigación	Tesis Doctoral "eficacia de las saturas ajustable para la corrección de estrabismo"

1

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento Cuestionario de estrés laboral
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Cuestionario de estrés laboral

Nombre del instrumento:	Cuestionario de estrés laboral
Autor(es):	(Cofre, 2021)
Procedencia	Guayaquil – Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Salud Ocupacional

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Cuestionario de estrés laboral

Variable: Estrés laboral	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
Desde la perspectiva de la OIT (2016), el estrés laboral, se define como la reacción que manifiesta el sujeto desafiando obligaciones e imposiciones acaecidas en su espacio laboral y que en ningún momento armonizan con su comprensión, conduciendo a experimentar su habilidad para afrontar algunas situaciones.	1.- Ambiente físico	Definido como aquellas condiciones de tipo tangible que rodean al profesional trabajador; y que inciden en el ambiente laboral de manera positiva o negativa (Acosta, 2021)
	2.- Ambiente psicológico	Definida como las exigencias a nivel mental que se producen en el ámbito laboral, medida como la cantidad de tareas asignadas, tiempo exiguo, atención proporcionada, al mismo tiempo de las complicaciones que suelen presentarse (Acosta, 2021).
	3.- Ambiente social	Referida al apoyo social, donde se mide la capacidad del profesional trabajador para enfrentarse a situaciones que le ocasionen estrés (Adams, 1995).

2

5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

6.1. DIMENSIÓN: Ambiente físico

Definido como aquellas condiciones de tipo tangible que rodean al profesional trabajador; y que inciden en el ambiente laboral de manera positiva o negativa (Acosta, 2021).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Ambiente físico	Involucramiento laboral	1.- Al terminar mis tareas asignadas doy apoyo con facilidad a otras áreas.	4	4	4	4
		2.- Tengo claro de la gran responsabilidad que implica mi trabajo en el área	4	4	4	4
		3.- Me estresa llegar tarde a mi lugar de trabajo.	4	4	4	4
	Condiciones laborales	4.- El ambiente físico de mi trabajo me ocasiona estrés.	4	4	4	4
		5.- Considero estresante el desorden en mi área de trabajo.	4	4	4	4
		6.- Siento satisfacción cuando hago buen uso de los recursos en mi área de trabajo.	4	4	4	4
		7.- Me estresa manejar los equipos de mi trabajo	4	4	4	4
		8.- Me estresa pensar en la posibilidad de un accidente laboral.	4	4	4	4

6.2. DIMENSIÓN: Ambiente psicológico

Definida como las exigencias a nivel mental que se producen en el ámbito laboral, medida como la cantidad de tareas asignadas, tiempo exiguo, atención proporcionada, al mismo tiempo de las complicaciones que suelen presentarse (Acosta, 2021).


DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Ambiente psicológico	Padecimiento y fallecimiento de pacientes	9.- Me afecta cuando apoyo a los procedimientos dolorosos en los pacientes	4	4	4	4
		10.- Me afecta escuchar a un paciente sobre su enfermedad terminal.	4	4	4	4
		11.- Me afecta presenciar la muerte de un paciente	4	4	4	4
	Preparación inadecuada	12.- Me estresa estar en medio de los pacientes	4	4	4	4
		13.- Me siento capaz de poder ayudar a un paciente de forma emocional	4	4	4	4

6.3. DIMENSIÓN: Ambiente social

Referida al apoyo social, donde se mide la capacidad del profesional trabajador para enfrentarse a situaciones que le ocasionen estrés (Adams, 1995).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES	
Ambiente social	Conflicto con los médicos	14.- Me afecta recibir críticas de un médico en el área de trabajo.	4	4	4	4	
		15.- Me irrito con facilidad al recibir una orden.	4	4	4	4	
		16.- Me gusta celebrar los triunfos de los demás colegas.	4	4	4	4	
	Conflicto con sus compañeros	17.- Me estresa no poder hablar de forma abierta con otros compañeros.	4	4	4	4	
		18.- Me estresa compartir con mis compañeros	4	4	4	4	
		19.- Me es difícil trabajar con uno o varios compañeros	4	4	4	4	
		20.- A menudo tengo problemas con mis compañeros de trabajo	4	4	4	4	

Lugar y fecha: Guayaquil 26 de octubre de 2021


Diana Carreño Cevallos, PhD
ESPECIALISTA EN OFTALMOLOGÍA
Libro 2 "A" Folio 4 No. 12

Diana Carreño Cevallos
Especialista en Oftalmología

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de desempeño profesional percibido, que forma parte de la investigación **Estrés laboral y Desempeño Profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; Agradezco su valiosa colaboración.

1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Diana Roselin Carreño Cevallos
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Especialista oftalmología, Salud Pública
Áreas de experiencia profesional:	Docencia, Medico Tratante
Institución donde labora:	Hospital Efrén Jurado López Omnihospital
Tiempo de experiencia profesional en el área:	9 años
Experiencia en Investigación	Tesis Doctoral "Eficacia de las saturas ajustable para la corrección de estrabismo"

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario de desempeño profesional percibido**
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

1

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Cuestionario de desempeño profesional percibido

Nombre del instrumento:	Cuestionario de desempeño profesional percibido
Autor(es):	Autor del Instrumento
Procedencia:	Moquegua – 2018.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión del talento humano

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Cuestionario de desempeño profesional percibido

Variable: Desempeño profesional percibido	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
Es definido por la conducta verdadera del profesional trabajador, en los aspectos de sus competencias técnicas y profesionales, así también en sus relaciones interpersonales establecidas en la atención de los procesos ejercidos en la salud o padecimiento de su comunidad, influyendo, de manera relevante el entorno ambiental (Evans, 2009).	1.- Competencias personales	Están directamente asociadas con la conducta del personal, que reside en un aspecto relevante en las instituciones o entidades. Caracterizándose, por los contrastes propios y de personalidad (Chiavenato, 2009)
	2.- Competencias laborales	Definida además como el conocimiento técnico que permite ofrecer a los usuarios un valor magnifico, da tal manera que la institución se sitúa de manera diferente a otras (Pérez, 2005).

2

5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Cuestionario de desempeño profesional percibido, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

- 1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

6.1. DIMENSIÓN: Competencias personales

Están directamente asociadas con la conducta del personal, que reside en un aspecto relevante en las instituciones o entidades. Caracterizándose, por los contrastes propios y de personalidad (Chiavenato, 2009).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Competencias personales	Comunicación	1.- Se comunica con el personal con respeto y consideración desarrollando eficazmente relaciones de trabajo con los jefes, colegas y alertantes	4	4	4	4
		2.- ¿Toma iniciativa para desarrollar actividades y mejoras en su área de trabajo?	4	4	4	4
		3.- ¿Demuestra asertividad al dar su punto de vista ante un planteamiento de algún compañero?	4	4	4	4
		4.- ¿Da a conocer a sus compañeros sobre las mejoras que debe realizarse en su área de trabajo?	4	4	4	4
	Responsabilidad	5.- ¿Asume sus responsabilidades demostrando compromiso con la institución?	4	4	4	4
		6.- ¿Considera una obligación el compromiso con el deber de su trabajo?	4	4	4	4
		7.- ¿Siempre cumple al máximo aun con esfuerzo fuera de sus capacidades con las tareas que le confían sus superiores?	4	4	4	4
		8.- ¿Dispone de lo que esté a su alcance para solucionar problemas considerando la resolución adecuada?	4	4	4	4
		9.- ¿Cuándo trabaja en equipo asume el liderazgo del grupo para ejecutar las actividades propuestas?	4	4	4	4

6.2. DIMENSIÓN: Competencias laborales

Definida además como el conocimiento técnico que permite ofrecer a los usuarios un valor magnífico, de tal manera que la institución se sitúa de manera diferente a otras (Pérez, 2005).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Competencias laborales	Capacidad de organización	10.- ¿Se organiza adecuadamente considerando el análisis y evaluación sistemática para cumplir la misión?	4	4	4	4
		11.- ¿Siempre mantiene organizada su área de trabajo?	4	4	4	4
	Toma de decisiones	12.- ¿Tiene habilidades asertivas en la toma de decisiones previo análisis de las alternativas y opciones ante una situación o eventualidad?	4	4	4	4
		13.- ¿Orienta adecuada y oportunamente todas las coordinaciones, gestiones y trámites documentarios?	4	4	4	4
	Control	14.- ¿Realiza controles y seguimiento oportuno a sus actividades pendientes por resolver?	4	4	4	4
		15.- ¿Lleva un control documentado respecto a las casuísticas presentadas en su área de trabajo?	4	4	4	4
	Planificación y coordinación	16.- ¿Planifica sus actividades antes de desarrollar pensando en los riesgos o minimizándolos o definiendo las acciones administrativas?	4	4	4	4
		17.- ¿Ante un problema administrativo o asistencial identificado, decide resolverlo sin consultar a sus superiores?	4	4	4	4
		18.- ¿Sus coordinaciones de actividades son efectivas considerando la integración de las actividades, metas de la organización con eficiencia?	4	4	4	4
			4	4	4	4

Lugar y fecha: Guayaquil 26 de octubre del 2021.


Diana Carreño Cevallos, PhD
ESPECIALISTA EN OFTALMOLOGÍA
Libro 2 "A" Folio 4 No. 12

Diana Carreño Cevallos
Especialista en Oftalmología

Experto 5

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral, que forma parte de la investigación **Estrés laboral y Desempeño Profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021**.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; Agradezco su valiosa colaboración.

1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Estefany Patricia Carbo Robles
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Emergencia Medicas Docencia
Áreas de experiencia profesional:	Docencia: Universidad de Guayaquil Emergencia en Hospital IESS Duran Emergencia en Hospital Efrén Jurado Lopez
Institución donde labora:	Hospital Efrén Jurado López
Tiempo de experiencia profesional en el área:	16 años
Experiencia en Investigación	

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario de estrés laboral**
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Cuestionario de estrés laboral

Nombre del instrumento:	Cuestionario de estrés laboral
Autor(es):	(Cofre, 2021)
Procedencia	Guayaquil – Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Salud Ocupacional

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Cuestionario de estrés laboral

Variable: Estrés laboral	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
Desde la perspectiva de la OIT (2016), el estrés laboral, se define como la reacción que manifiesta el sujeto desafiando obligaciones e imposiciones acaecidas en su espacio laboral y que en ningún momento armonizan con su comprensión, conduciendo a experimentar su habilidad para afrontar algunas situaciones.	1.- Ambiente físico	Definido como aquellas condiciones de tipo tangible que rodean al profesional trabajador; y que inciden en el ambiente laboral de manera positiva o negativa (Acosta, 2021)
	2.- Ambiente psicológico	Definida como las exigencias a nivel mental que se producen en el ámbito laboral, medida como la cantidad de tareas asignadas, tiempo exiguo, atención proporcionada, al mismo tiempo de las complicaciones que suelen presentarse (Acosta, 2021).
	3.- Ambiente social	Referida al apoyo social, donde se mide la capacidad del profesional trabajador para enfrentarse a situaciones que le ocasionen estrés (Adams, 1995).

5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Cuestionario de estrés laboral, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

6.1. DIMENSIÓN: Ambiente físico

Definido como aquellas condiciones de tipo tangible que rodean al profesional trabajador; y que inciden en el ambiente laboral de manera positiva o negativa (Acosta, 2021).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Ambiente físico	Involucramiento laboral	1.- Al terminar mis tareas asignadas doy apoyo con facilidad a otras áreas.	4	4	4	4
		2.- Tengo claro de la gran responsabilidad que implica mi trabajo en el área	4	4	4	4
		3.- Me estresa llegar tarde a mi lugar de trabajo.	4	4	4	4
	Condiciones laborales	4.- El ambiente físico de mi trabajo me ocasiona estrés.	4	4	4	4
		5.- Considero estresante el desorden en mi área de trabajo.	4	4	4	4
		6.- Siento satisfacción cuando hago buen uso de los recursos en mi área de trabajo.	4	4	4	4
		7.- Me estresa manejar los equipos de mi trabajo	4	4	4	4
		8.- Me estresa pensar en la posibilidad de un accidente laboral.	4	4	4	4

6.2. DIMENSIÓN: Ambiente psicológico

Definida como las exigencias a nivel mental que se producen en el ámbito laboral, medida como la cantidad de tareas asignadas, tiempo exiguo, atención proporcionada, al mismo tiempo de las complicaciones que suelen presentarse (Acosta, 2021).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Ambiente psicológico	Padecimiento y fallecimiento de pacientes	9.- Me afecta cuando apoyo a los procedimientos dolorosos en los pacientes	4	4	4	4
		10.- Me afecta escuchar a un paciente sobre su enfermedad terminal.	4	4	4	4
		11.- Me afecta presenciar la muerte de un paciente	4	4	4	4
	Preparación inadecuada	12.- Me estresa estar en medio de los pacientes	4	4	4	4
		13.- Me siento capaz de poder ayudar a un paciente de forma emocional	4	4	4	4

6.3. DIMENSIÓN: Ambiente social

Referida al apoyo social, donde se mide la capacidad del profesional trabajador para enfrentarse a situaciones que le ocasionen estrés (Adams, 1995).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES	
Ambiente social	Conflicto con los médicos	14.- Me afecta recibir críticas de un médico en el área de trabajo.	4	4	4	4	
		15.- Me irrito con facilidad al recibir una orden.	4	4	4	4	
		16.- Me gusta celebrar los triunfos de los demás colegas.	4	4	4	4	
	Conflictos con sus compañeros	17.- Me estresa no poder hablar de forma abierta con otros compañeros.	4	4	4	4	
		18.- Me estresa compartir con mis compañeros	4	4	4	4	
		19.- Me es difícil trabajar con uno o varios compañeros	4	4	4	4	
		20.- A menudo tengo problemas con mis compañeros de trabajo	4	4	4	4	

Lugar y fecha: Guayaquil 26 de octubre de 2021

Lic. Estefany Carbo R. Msc.
EMERGENCIAS MÉDICAS
Reg. Sin. 3718-0041

Lic Estefany Carbo R Msc
EMERGENCIAS MEDICAS

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de desempeño profesional percibido, que forma parte de la investigación **Estrés laboral y Desempeño Profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; Agradezco su valiosa colaboración.

1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Estefany Patricia Carbo Robles
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Emergencia Medicas Docencia
Áreas de experiencia profesional:	Docencia: Universidad de Guayaquil Emergencia en Hospital IESS Duran Emergencia en Hospital Efrén Jurado Lopez
Institución donde labora:	Hospital Efrén Jurado López
Tiempo de experiencia profesional en el área:	16 años
Experiencia en Investigación	

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario de desempeño profesional percibido**
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Cuestionario de desempeño profesional percibido

Nombre del instrumento:	Cuestionario de desempeño profesional percibido
-------------------------	---

1

Autor(es):	Autor del Instrumento
Procedencia:	Moquegua – 2018.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión del talento humano

4.- SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Cuestionario de desempeño profesional percibido

Variable: Desempeño profesional percibido	ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
Es definido por la conducta verdadera del profesional trabajador, en los aspectos de sus competencias técnicas y profesionales, así también en sus relaciones interpersonales establecidas en la atención de los procesos ejercidos en la salud o padecimiento de su comunidad, influyendo, de manera relevante el entorno ambiental (Evans, 2009).	1.- Competencias personales	Están directamente asociadas con la conducta del personal, que reside en un aspecto relevante en las instituciones o entidades. Caracterizándose, por los contrastes propios y de personalidad (Chiavenato, 2009)
	2.- Competencias laborales	Definida además como el conocimiento técnico que permite ofrecer a los usuarios un valor magnifico, da tal manera que la institución se sitúa de manera diferente a otras (Pérez, 2005).

2

5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Cuestionario de desempeño profesional percibido, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

6.1. DIMENSIÓN: Competencias personales

Están directamente asociadas con la conducta del personal, que reside en un aspecto relevante en las instituciones o entidades. Caracterizándose, por los contrastes propios y de personalidad (Chiavenato, 2009).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/R ECOMENDACIONES
Competencias personales	Comunicación	1.- Se comunica con el personal con respeto y consideración desarrollando eficazmente relaciones de trabajo con los jefes, colegas y alertantes	4	4	4	4
		2.- ¿Toma iniciativa para desarrollar actividades y mejoras en su área de trabajo?	4	4	4	4
		3.- ¿Demuestra asertividad al dar su punto de vista ante un planteamiento de algún compañero?	4	4	4	4
		4.- ¿Da a conocer a sus compañeros sobre las mejoras que debe realizarse en su área de trabajo?	4	4	4	4
	Responsabilidad	5.- ¿Asume sus responsabilidades demostrando compromiso con la institución?	4	4	4	4
		6.- ¿Considera una obligación el compromiso con el deber de su trabajo?	4	4	4	4
		7.- ¿Siempre cumple al máximo aun con esfuerzo fuera de sus capacidades con las tareas que le confían sus superiores?	4	4	4	4
		8.- ¿Dispone de lo que esté a su alcance para solucionar problemas considerando la resolución adecuada?	4	4	4	4
		9.- ¿Cuándo trabaja en equipo asume el liderazgo del grupo para ejecutar las actividades propuestas?	4	4	4	4

6.2. DIMENSIÓN: Competencias laborales

Definida además como el conocimiento técnico que permite ofrecer a los usuarios un valor magnifico, da tal manera que la institución se sitúa de manera diferente a otras (Pérez, 2005).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Competencias laborales	Capacidad de organización	10.- ¿Se organiza adecuadamente considerando el análisis y evaluación sistemática para cumplir la misión?	4	4	4	4
		11.- ¿Siempre mantiene organizada su área de trabajo?	4	4	4	4
	Toma de decisiones	12.- ¿Tiene habilidades asertivas en la toma de decisiones previo análisis de las alternativas y opciones ante una situación o eventualidad?	4	4	4	4
		13.- ¿Orienta adecuada y oportunamente todas más coordinaciones, gestiones y trámites documentarios?	4	4	4	4
	Control	14.- ¿Realiza controles y seguimiento oportuno a sus actividades pendientes por resolver?	4	4	4	4
		15.- ¿Lleva un control documentado respecto a las casuísticas presentadas en su área de trabajo?	4	4	4	4
	Planificación y coordinación	16.- ¿Planifica sus actividades antes de desarrollar pensando en los riesgos o minimizándolas o definiendo las acciones administrativas?	4	4	4	4
		17.- ¿Ante un problema administrativo o asistencial identificado, decide resolverlo sin consultar a sus superiores?	4	4	4	4
		18.- ¿Sus coordinaciones de actividades son efectivas considerando la integración de las actividades, metas de la organización con eficiencia?	4	4	4	4

Lugar y fecha: Guayaquil 26 de octubre del 2021.

Lic. Estefany Carbo R. Msc.
EMERGENCIAS MÉDICAS
Reg. San. 3715-0047



Lic Estefany Carbo R Msc
EMERGENCIAS MEDICAS

INFORME DE LAS PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

1.1. FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS PROFESIONAL

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de estrés Laboral
Autor (a):	Cofre (2021)
Procedencia:	Guayaquil-Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Salud ocupacional.
Significación:	Este instrumento está constituido por 20 ítems, se aplicará en un solo momento.

1.2. EVIDENCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

La evidencia de validez de contenido del Cuestionario de estrés laboral, se realizó mediante juicio de expertos, conformado por cinco expertos con trayectoria en gestión de la salud, quienes emitieron su valoración de 1 a 4 (1= No cumple con el criterio, 2 = Bajo Nivel, 3= Moderado nivel, 4= Alto nivel) en claridad, coherencia y relevancia. Luego se evaluó los acuerdos de las valoraciones de los jueces a través del estadígrafo de V de Aiken, mediante la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

- S = la sumatoria de si
- Si = valor asignado por el juez i
- n = número de jueces
- c = número de valores en la escala de valoración

Tabla 1

Coeficiente de Aiken para la validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems del Cuestionario de estrés laboral.

DIMENSIÓN		V AIKEN		
		<i>Claridad</i>	<i>Relevancia</i>	<i>Coherencia</i>
Ambiente físico	1	1.00	0.95	1.00
	2	0.95	0.95	0.90
	3	1.00	1.00	1.00
	4	1.00	1.00	1.00
	5	0.90	0.95	0.95
	6	1.00	0.90	1.00
	7	1.00	1.00	1.00
	8	1.00	0.95	0.90
Ambiente psicológico	9	0.90	0.95	1.00
	10	1.00	0.95	1.00
	11	1.00	0.95	1.00
	12	1.00	1.00	0.90
	13	0.80	1.00	1.00
Ambiente social	14	0.95	0.95	1.00
	15	1.00	1.00	0.95
	16	1.00	1.00	0.85
	17	0.80	0.80	1.00
	18	0.95	0.95	1.00
	19	0.95	1.00	1.00
	20	0.80	1.00	1.00

Nota: V: Coeficiente de Aiken.

En la presente tabla se aprecia que los ítems de la escala del Cuestionario de estrés laboral, presentan índice de acuerdo de Aiken en claridad, coherencia y relevancia desde 0,8 a 1, lo cual significa que dichos ítems tienen claridad, semántica y sintaxis adecuada y los ítems son importantes y deben ser incluidos en el Cuestionario

1.3. Evidencia de confiabilidad por consistencia interna

Tabla 2

Coficiente de confiabilidad del Cuestionario de estrés laboral

Dimensión	N° ítems	N	M	DE	ω
Estrés laboral	20	20	2.78	0.80	.873
Ambiente físico	8	20	2.61	0.82	.818
Ambiente psicológico	5	20	2.71	1.06	.808
Ambiente social	7	20	2.22	0.81	.870

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; DE: Desviación estándar; ω : Omega de Mc Donald

En la tabla 2. Se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario de estrés laboral, mediante el coeficiente Omega Mc Donald con una muestra piloto de 20 personal de enfermería, cuyos valores evidencia alta confiabilidad, tanto en la Dimensión global de estrés laboral ($\omega = .873$), como en las dimensiones ambiente físico ($\omega = .818$), ambiente psicológico ($\omega = .808$) y ambiente social ($\omega = .870$); lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

INFORME DE LAS PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL PERCIBIDO

1.4. FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL PERCIBIDO.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño profesional percibido.
Autor (a):	Maraza (2018)
Procedencia:	Moquegua
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión del talento humano
Significación:	Este instrumento está constituido por 18 ítems, se aplicará en un solo momento.

1.5. EVIDENCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

La evidencia de validez de contenido del Cuestionario de desempeño profesional percibido, se realizó mediante juicio de expertos, conformado por cinco expertos con trayectoria en gestión de la salud, quienes emitieron su valoración de 1 a 4 (1= No cumple con el criterio, 2 = Bajo Nivel, 3= Moderado nivel, 4= Alto nivel) en claridad, coherencia y relevancia. Luego se evaluó los acuerdos de las valoraciones de los jueces a través del estadígrafo de V de Aiken, mediante la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

- S = la sumatoria de si
- Si = valor asignado por el juez i
- n = número de jueces
- c = número de valores en la escala de valoración

Tabla 3

Coefficiente de Aiken para la validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems del Cuestionario de desempeño profesional percibido.

DIMENSIÓN		V AIKEN		
		<i>Claridad</i>	<i>Relevancia</i>	<i>Coherencia</i>
Competencias personales	1	0.95	0.95	1.00
	2	0.95	0.95	0.95
	3	1.00	0.95	0.90
	4	1.00	1.00	1.00
	5	0.95	1.00	0.95
	6	1.00	0.80	1.00
	7	1.00	1.00	1.00
	8	0.90	1.00	0.90
	9	0.85	0.90	0.85
Competencias profesionales	10	0.95	0.95	1.00
	11	0.95	0.95	1.00
	12	0.95	0.95	0.95
	13	1.00	0.95	0.90
	14	1.00	0.95	0.95
	15	0.95	1.00	1.00
	16	0.90	1.00	0.90
	17	1.00	0.95	0.95
	18	0.95	1.00	1.00

Nota: V: Coeficiente de Aiken.

En la presente tabla se aprecia que los ítems de la escala del Cuestionario de desempeño profesional percibido, presentan índice de acuerdo de Aiken en claridad, coherencia y relevancia desde 0,8 a 1, lo cual significa que dichos ítems tienen claridad, semántica y sintaxis adecuada y los ítems son importantes y deben ser incluidos en el Cuestionario

1.6. Evidencia de confiabilidad por consistencia interna

Tabla 4

Coeficiente de confiabilidad del Cuestionario de desempeño profesional percibido

Dimensión	N° ítems	N	M	DE	ω
Desempeño profesional percibido	18	20	2.65	0.84	.821
Competencias personales	9	20	2.61	0.82	.819
Competencias profesionales	9	20	2.72	1.04	.808

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; DE: Desviación estándar; ω : Omega de Mc Donald

En la tabla 4. Se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario de desempeño profesional percibido, mediante el coeficiente Omega Mc Donald con una muestra piloto de 20 personal de enfermería, cuyos valores evidencia alta confiabilidad, tanto en la Dimensión global de desempeño profesional percibido ($\omega = .821$), como en las dimensiones competencias personales ($\omega = .819$) y competencias profesionales ($\omega = .808$); lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

Anexo 5. Autorización de aplicación de instrumentos



AUTORIZACION

Guayaquil 25 de Octubre del 2021

Yo, José Iván Argenzio Espinoza como la máxima autoridad de esta institución autorizo a la licenciada Ivonn Elizabeth Chaguay Vergara después de haber hecho su petición respectivamente, para llevar acabo el estudio de su investigación de su proyecto y culminar su Maestría en gestión de los Servicios de la Salud, doy plena libertad para que aplique dicho estudio basada en Estrés laboral y Desempeño Profesional percibido en personal de enfermería de un hospital de Guayaquil , 2021

Atentamente.

Director del Hospital Iess de Valdivia

DR. José Iván Argenzio Espinoza

CI: 0908393747

Correo: drjoseiac@gmail.com

Dr. José Iván Argenzio Espinoza
ESPECIALISTA EN
ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGIA
LIBRO VI FOLIO 1947 No. 5640
0908393747

Anexo 6. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO VERBAL



Título: Estrés laboral y Desempeño Profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021
Investigadora principal: Chaguay Vergara, Ivonn Elizabeth

Estimado(a) Señor(a):

Nos dirigimos a usted para solicitar su participación para conocer los «Estrés laboral y Desempeño Profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021». Este estudio es desarrollado por investigadores de la Universidad César Vallejo de Piura en Perú como parte del Posgrado en Gestión de los servicios de la Salud. En la actualidad, pueden existir problemas en la atención sanitaria y esto se ha convertido en una preocupación en las organizaciones. Por tanto, consideramos importante conocer los resultados de cómo funcionan y cómo perciben esto sus usuarios. Sin duda, será un punto de partida para tomar las medidas necesarias para mejorar su calidad de atención.

El estudio consta de una encuesta anónima de datos generales e información sanitaria. Brindamos la garantía que la información que proporcione es confidencial, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales – Ley 29733 del gobierno del Perú. No existe riesgo al participar, no tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio y no recibirá pago por participar del mismo. Si tienen dudas, le responderemos gustosamente. Si tiene preguntas sobre la verificación del estudio, puede ponerse en contacto con el Programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo al teléfono 0051-9446559951 o también dirigirse al correo electrónico upg.piura@ucv.edu.pe.

Si decide participar del estudio, esto les tomará aproximadamente 25 minutos y se tomará una fotografía solo si usted lo autoriza. Para que los datos obtenidos sean de máxima fiabilidad, le solicitamos cumplimente de la forma más completa posible el cuestionario adjunto. Si al momento de estar participando, se desanima y desea no continuar, no habrá comentarios ni reacción alguna por ello. Los resultados agrupados de este estudio podrán ser publicados en documentos científicos, guardando estricta confidencialidad sobre la identidad de los participantes.

Entendemos que las personas que devuelvan cumplimentado el cuestionario adjunto, dan su consentimiento para la utilización de los datos en los términos detallados previamente. Agradecemos anticipadamente su valiosa colaboración.

Declaración de(la) Investigadora:

Yo, **Chaguay Vergara, Ivonn Elizabeth**, declaro que el participante ha leído y comprendido la información anterior, asimismo, he aclarado sus dudas respondiendo sus preguntas de forma satisfactoria, y ha decidido participar voluntariamente de este estudio de investigación. Se le ha informado que los datos obtenidos son anónimos y ha entendido que pueden ser publicados o difundidos con fines científicos.

Lcda. Ivonn Chaguay V.
C.I: 092011485-7
REG. SENESCYT: 1028-2016-1748346

Ivonne Chaguay
Firma de la
Investigadora

Ecuador
16/10/2021
País y Fecha

