



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería durante la
post pandemia por COVID-19 en el servicio de emergencia del
Hospital Chepén, Trujillo - 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Enfermería

AUTOR:

Alarcon Celis, Jose Jhairon (orcid.org/0000-0001-9457-7262)

ASESORA:

Dra. Guevara Sanchez, Ana Cecilia (orcid.org/0000-0002-8453-2578)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Mental

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A nuestra deidad Dios, por su compañía durante el transcurso de esta investigación, por dirigirme en el camino correcto e inculcarme su sabiduría eterna.

A mi familia, por el respaldo que me han ofrecido durante mi trayectoria académica, siendo ellos, el pilar para seguir superándome y lograr alcanzar mis metas cada día.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y su plana docente, por permitirme elaborar mi investigación en las mejores condiciones académicas.

A nuestra docente, la Dra. Guevara Sánchez, Ana Cecilia por su asesoría, enseñanza y dedicación para el desarrollo de este trabajo investigativo, inculcándome el más extenso conocimiento científico, permitiéndome crecer como profesional de calidad en el campo de enfermería.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra y muestreo:.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de datos:.....	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén, Trujillo – 2022.	23
Tabla 2. Nivel de desempeño laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén, Trujillo – 2022.	24
Tabla 3. Relación entre el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén, Trujillo – 2022... ..	25

Resumen

El estudio de investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén, Trujillo – 2022. El tipo de estudio es básico, de diseño no experimental, correlacional y descriptivo; con una muestra de 80 enfermeros que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Chepén, Trujillo. Se emplearon 2 instrumentos que miden el nivel de estrés laboral y el nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería; validados por 3 juicios de expertos, con una confiabilidad por Alpha de Cronbach de 0.866 y 0.856 respectivamente. Se obtuvo como resultados el 43% de enfermeros presentó un nivel medio de estrés laboral, el 51% presentó un nivel medio de desempeño laboral. Se concluye que, existe relación entre el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén – Trujillo, debido a su significancia de 0 (<0.05).

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño laboral, enfermeros.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between stress and work performance among nurses during the COVID-19 post-pandemic at the Chepén Hospital in Trujillo, 2022. The study was of basic, non-experimental, correlational and descriptive design. It had a sample of 80 nurses working in the emergency department at the Chepén Hospital in Trujillo. Two instruments were used to measure the level of work stress and the level of work performance among the nurses. These tools were validated by the opinions of three experts, yielding a Cronbach's Alpha reliability of 0.866 and 0.856 respectively. As a result, 43% of nurses presented a medium level of work stress, while 51% of them presented a medium level of work performance. In conclusion, there existed a relationship between stress and work performance among nurses during the COVID-19 post-pandemic at the Chepén Hospital in Trujillo, as evidenced by its significance of 0 (<0.05).

Keywords: Work stress, work performance, nurses.

I. INTRODUCCIÓN

A finales de 2019, en Wuhan – China se dio inicio a la pandemia por coronavirus, generando un cambio en los diversos sistemas de nuestra sociedad, como la educación, el trabajo, la economía, la salud, entre otros. ⁽¹⁾ No obstante, la capacidad del ser humano permitió afrontar los cambios en los estilos de vida, a consecuencia de ello se ha desarrollado un gran impacto negativo para la salud, siendo las alteraciones mentales uno de los principales problemas para nuestra sociedad. ⁽²⁾

Entre las alteraciones para la salud mental tenemos el estrés, el cual es una respuesta del organismo ante una alta carga física o mental que sobrepasa la resistencia humana. ⁽³⁾ Asimismo, el área laboral es uno de los ámbitos con mayor índice de casos, evidenciándose en los registros de la Organización Mundial de la Salud (OMS) ⁽⁴⁾ donde se registró a nivel internacional un 45% de trabajadores con cuadros de estrés.

En nuestro país Perú, el Ministerio de Salud (MINSA) ⁽⁵⁾ determinó al 2021 que un 52% de peruanos presentan cuadros de estrés, con mayor predominio en las regiones del norte y zonas urbanas; teniendo factores como el temor al contagio, el confinamiento social, los cambios laborales y la crisis económica.

Por otro lado, el sistema de salud fue uno de los más golpeados durante el estado de emergencia; donde el aumento de los índices de morbilidad por coronavirus, así como las limitadas condiciones laborales en cuanto recursos, gestión e infraestructura; conllevaron al incremento de la demanda de pacientes generando un colapso sanitario. Ante esta situación, se incrementó la carga laboral por parte del personal de enfermería a nivel físico y mental, debido a la importancia del rol que desempeñan. ⁽⁶⁾

En los hospitales, el profesional de enfermería ha tenido que laborar ante condiciones desfavorables como un bajo recurso material, ausencia de equipos de bioseguridad, menor recurso humano e inadecuada infraestructura. ⁽⁷⁾ Por lo cual, se ha generado un incremento de los niveles de estrés, evidenciándose en

diversos estudios de la Revista de Investigación Científica. ⁽⁸⁾ realizado en Perú, quienes determinaron que un 57% de enfermeros de atención COVID-19 presentaron cuadros de estrés.

En la actualidad, la pandemia por Coronavirus ha perdido su complejidad, por lo cual estamos entrando a una etapa post pandémica, donde los índices de morbilidad y mortalidad por esta infección han ido disminuyendo, asimismo el sistema de salud ha logrado controlar la demanda de pacientes. Sin embargo, el impacto generado durante la pandemia ha dejado consecuencias para la salud mental de la población, donde la Organización Panamericana de la Salud (OPS) ⁽⁹⁾ ha indicado en el 2022 que se ha dado un incremento del 25% de los casos de alteraciones mentales, como el estrés.

Con respecto al personal de enfermería, la experiencia pandémica ha logrado generar cambios conductuales y cognitivos, siendo el estrés una de las principales consecuencias de este impacto. Esta condición influye en el desempeño laboral, el cual es la actividad que se ejerce durante un horario establecido con el objetivo de cumplir las metas institucionales. ⁽¹⁰⁾

El desempeño laboral de los enfermeros, se basa en la aplicación de los cuidados y las actividades promotoras para la salud, ya sea en el ámbito hospitalario o comunitario. Sin embargo, cuando la respuesta humana se ve alterada por condiciones adyacentes como el estrés, la calidad del servicio disminuye afectando a los pacientes e incluso al mismo personal.

Los escenarios vividos por el personal de enfermería del Hospital de Chepén durante el periodo 2020 – 2021 han sido complejos, donde se ha evidenciado cambios en el ámbito laboral, a partir de su participación para la atención de pacientes COVID-19; logrando aplicar sus cuidados bajo condiciones estresantes que alteran su estabilidad mental, que a su vez genera un impacto en su desempeño laboral.

Ante estos sucesos, se plantea la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén, Trujillo - 2022?

El estudio se justifica de forma teórica por que mantiene el enfoque de Patricia Benner con respecto a las conductas y pensamientos de la enfermera, para lograr la mejora de un ámbito laboral adverso; Asimismo, se busca dar a conocer a la población sobre la situación que vive el personal de enfermería en su búsqueda de la calidad de la atención. También se justifica de forma práctica, porque permite crear conclusiones para el desarrollo de futuras actividades en torno al manejo del estrés, así como un mejoramiento de los aspectos laborales para alcanzar el máximo desempeño en el trabajo. Por último, se justifica de forma metodológica, debido a que el estudio formará parte de los antecedentes para la elaboración de otras investigaciones relacionado al estrés y desempeño laboral; manteniendo la continuidad del campo de estudio para la salud.

Para el desarrollo del estudio, se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén, Trujillo – 2022.

Con respecto a los objetivos específicos:

Determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén, Trujillo – 2022.

Determinar el nivel de desempeño laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén, Trujillo – 2022.

Asimismo, las hipótesis propuestas son:

Ha = Existe relación entre el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén, Trujillo – 2022.

Ho = No existe relación entre el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén, Trujillo – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los antecedentes incluidos en la investigación, se han considerado estudios de nivel internacional, nacional y local:

A nivel internacional:

Hernández M, et al. (2022) en su investigación realizado en un hospital de tercer nivel de Ecuador; teniendo como objetivo el identificar el índice de estrés por trabajo en el profesional de enfermería posterior al estado de emergencia por COVID-19. Con una metodología de tipo transversal, descriptivo y cuantitativo. Utilizando una muestra de 74 enfermeras (os). Se halló como resultados que, un 72% de enfermeras presenta estrés laboral medio. Se concluye que, se evidencia un aumento del estrés laboral durante el estado de emergencia, lo que influye en la calidad de los servicios al paciente. ⁽¹¹⁾

Bayser E. (2022) en su estudio realizado en un establecimiento de salud de Argentina; teniendo como objetivo describir la correlación entre el desempeño de trabajo y la motivación en el personal de enfermería, posterior a la pandemia por coronavirus. Con una metodología de tipo descriptivo, transversal y observacional. Utilizando una muestra de 60 enfermeras (os). Se obtuvo como resultados que, predomina un nivel medio de desempeño laboral y motivación para el desarrollo de las actividades de los enfermeros, con un índice de 96%. Se concluye que existe una correlación proporcional entre las variables con una significancia de 0.04 (< 0.05), influyendo la motivación en el desempeño del trabajo de los enfermeros durante el confinamiento por COVID-19. ⁽¹²⁾

Cruz M, et al. (2021) en su investigación realizado en un hospital de Ecuador; teniendo como objetivo el identificar la percepción del trabajo y el desempeño de los enfermeros que trabajan en el servicio de emergencia. Con una metodología de tipo transversal y descriptivo. Utilizando una muestra de 118 enfermeras (os). En cuanto a los resultados obtenidos, se identificó un nivel de desempeño laboral moderado con un 48%, debido a factores predominantes de tipo psicológicos como el estrés. Se concluye que el estrés es determinante en el desarrollo de las funciones de enfermería, el cual puede disminuir su desempeño laboral. ⁽¹³⁾

A nivel nacional:

Becerra B, et al. (2021) en su estudio desarrollado en un establecimiento sanitario de Ica; teniendo como objetivo identificar la correlación entre el desempeño de las enfermeras y el índice de estrés que presentan en el área de emergencia. Con una metodología de tipo descriptivo y correlacional. Utilizando una muestra de 47 enfermeras (os). Se obtuvo como resultados que existe un nivel medio de estrés en el 55.3% de enfermeros y un desempeño de tipo regular en el 44.7%. Se concluye la relación entre ambas variables, con una significancia de $p = 0$.⁽¹⁴⁾

Aldazabal Y. (2020) en su investigación aplicado en un hospital de la ciudad de Lima; teniendo como objetivo identificar el índice de estrés en el trabajo de las enfermeras durante el estado de emergencia por coronavirus. Con una metodología de tipo cuantitativo, descriptivo y transeccional Utilizando una muestra de 102 enfermeras (os). Se obtuvo como resultados que, en el aspecto físico existe un nivel de estrés bajo con un 57%, en el aspecto psicológico el nivel de estrés es medio con un 47% y en el aspecto social el nivel de estrés es bajo con un 55%. Se concluye que el nivel de estrés de trabajo es bajo en el personal de enfermería con un índice de 47%.⁽¹⁵⁾

Vásquez C, et al. (2022) en su estudio desarrollado en un establecimiento sanitario de Lambayeque; cuyo objetivo es identificar el tipo de estrés posterior al estado de emergencia por COVID-19 en el personal de enfermería. Con una metodología con diseño descriptivo y transversal. Utilizando una muestra de 185 enfermeras (os). Teniendo como resultados que, existe un índice bajo de estrés laboral en las enfermeras con un 57%, asimismo se incluyen en las tres dimensiones: psicológica, física y social un bajo nivel, en un 57%, 58% y 70% respectivamente. Se concluye que, se mantiene un adecuado desempeño de los enfermeros, a consecuencia de un bajo nivel de estrés.⁽¹⁶⁾

A nivel local:

Sauceda R, et al. (2022) en su investigación elaborada en un hospital de la región La Libertad; teniendo como objetivo analizar la correlación entre las variables

desempeño y estrés en los enfermeros que trabajan en el ámbito de emergencia posterior a la pandemia por COVID-19. Con una metodología de tipo descriptiva y correlacional. Utilizando una muestra de 80 enfermeras (os). Se halló como resultados que el índice alcanzado de estrés es alto en el 40% de participantes y el desempeño fue excelente en un 47%. Se concluye la no existencia de correlación entre ambas variables de estudio, donde el estrés genera una alteración en la aplicación de los cuidados. ⁽¹⁷⁾

Enríquez G, et al. (2021) en su estudio desarrollado en un establecimiento de salud de la región La Libertad; teniendo como objetivo determinar la correlación entre el desempeño en el trabajo y el estrés las enfermeras (os) durante el estado de emergencia por coronavirus. Con una metodología de tipo descriptivo, correlacional y cuantitativo. Utilizando una muestra de 30 enfermeras (os). Se obtuvo como resultados que, existe un tipo medio de estrés en las dimensiones de despersonalización con un 53%, agotamiento con un 50% y realización con un 43%; con respecto al desempeño se obtuvo un nivel medio en las 5 dimensiones de estudio con un 53%. Se concluye que existe una correlación de tipo inversa y proporcional entre ambas variables, debido a su significancia de -0.84. ⁽¹⁸⁾

Abanto E. (2020) en su investigación desarrollada en el área de emergencia de un establecimiento sanitario de la región La Libertad; teniendo como objetivo el identificar la incidencia de estrés en los enfermeros y su implicación en el desempeño laboral. Con una metodología de tipo cuantitativa, correlacional y no experimental. Utilizando una muestra de 72 enfermeras (os). Se obtuvo como resultados que, de 72 enfermeros, el 54% presenta un nivel de estrés de tipo alto y el 67% presenta un desempeño de tipo regular. Se concluye que hay una relación entre ambas variables con una significancia menor a 0.05. ⁽¹⁹⁾

Con respecto a los conceptos de la investigación, se define la variable estrés como una sensación o sentimiento de alta tensión, donde el cerebro responde de forma física y psicológica para la adaptación de las exigencias en los múltiples contextos que se desarrolla el ser humano. ⁽²⁰⁾

Existe diversos tipos de estrés, los cuales se pueden clasificar según el nivel de afección como el agudo, episódico y grave; también se puede clasificar según el tiempo de desarrollo como el temporal y permanente; o ser clasificado según los agentes causales, donde se incluye el estrés laboral, estrés por sobrecarga, estrés por impotencia, estrés por inestabilidad, estrés por acoso, entre otros. ⁽²¹⁾

No obstante, el estrés laboral es definido como una respuesta nerviosa ante la existencia de una alta presión en el entorno de trabajo, conllevando a síntomas de tipo físico, mental e incluso social, las cuales puede generar complicaciones en la calidad del trabajo que disponen. Asimismo, conlleva a un alto riesgo de vulnerabilidad de padecer enfermedades o de presentar un accidente laboral, lo que provocaría la inestabilidad del trabajador y reduciría la productividad en el centro de salud. ⁽²²⁾

En relación a las dimensiones de la primera variable estrés laboral, esta puede desarrollarse a nivel físico y psicológico, la cual se evidencia a partir de una sintomatología propia de la respuesta adaptativa ante los diversos estímulos estresores. ⁽²³⁾

A nivel físico el estrés laboral puede generar síntomas de tipo cefálico como dolor de cabeza y migraña, reduce la energía ante el desgaste metabólico y calórico, genera una reducción significativa de peso ante un mayor consumo energético del organismo, aumenta la tensión muscular induciendo los espasmos y provoca dolor óseo debido a la estabilidad postural que ejerce el trabajo diario, sumado a una inadecuada mecánica corporal. ⁽²⁴⁾

Por otro lado, el estrés reduce la respuesta inmune haciéndolo más susceptible a las infecciones, aumenta el ritmo respiratorio por efectos hormonales de tipo nervioso, dificultad el proceso digestivo conduciendo a síntomas como acidez, vómitos o náuseas, por último, genera alteraciones nerviosas de tipo periférico por lo que la persona puede sentir espasmos u hormigueo en las extremidades, ocasionado una inestabilidad postural. ⁽²⁵⁾

A nivel psicológico, el estrés laboral puede transformar la personalidad del trabajador haciéndolo más susceptible a los cambios cognitivos y afectivos, por lo que se puede presentar diversos periodos de inestabilidad emocional, ocasionado la ira, el odio, la tristeza, la penuria, una baja autoestima, frustración, llanto incontrolable, sentimientos de culpabilidad, negatividad ante sucesos que aún no se han dado, entre otros. ⁽²⁶⁾

Asimismo, los constantes pensamientos relacionado al trabajo pueden alterar la estabilidad del sueño y descanso ante el aumento de la repuesta de alerta que ocurre en el cerebro, también reduce la motivación en la realización de las actividades, disminuye la concentración, altera el confort, modifica la percepción de la realidad, genera el desarrollo de tareas errantes, se originan pensamientos de fracaso e incluso se opta por una conducta anti social. ⁽²⁶⁾

Una de los ámbitos laborales con mayor tendencia al estrés, son los centros de salud, debido a la alta demanda de usuarios que buscan una atención de calidad, sumado a ello, los diversos factores que pueden dificultar la prestación de los servicios, como la infraestructura, los recursos materiales, el recurso humano, la organización, entre otros, lo que genera una alteración de la estabilidad mental y física para el personal sanitario. ⁽²⁷⁾

Ante ello, es el área de emergencia donde mayor desarrollo de estímulos estresores se pueden presentar para los profesionales de enfermería, debido a la complejidad de las actividades que se brindan dentro de las 24 horas ininterrumpidas bajo criterios de atención según la severidad de los daños percibidos en los pacientes, por lo cual, se puede ir alterando el nivel de trabajo y la calidad de las actividades que se brinda. ⁽²⁸⁾

Con respecto a nuestra segunda variable, se conceptualiza el desempeño laboral como la aplicación de tareas o asignaciones durante el horario de trabajo, las cuales se desarrollan a partir de las habilidades y destrezas de tipo intelectual y práctico; el cual se va adquiriendo a lo largo de la vida profesional del empleado. ⁽²⁹⁾

No obstante, el desempeño laboral en los profesionales de enfermería se basa en 3 dimensiones de estudio, las cuales son: conocimiento, habilidad, actitudes y transferencia; donde cada una de ellas actúan de forma conjunta para crear un proceso de cognición y dinámica, procesando el aprendizaje adquirido para luego mantener la ejecución de las actividades asignadas. ⁽³⁰⁾

En la dimensión de conocimiento, el personal de enfermería debe adquirir, mantener y actualizar las diversas fuentes de información con respecto a las actividades de cuidado, la satisfacción de necesidades fisiológicas, patológicas y farmacológicas del paciente, los aspectos técnicos de baño e higiene, los mecanismos emergentes, la bioseguridad, el trato humanizado, las normativas institucionales, los códigos éticos, los aspectos legales, la valoración y diagnóstico, entre otros. ⁽³¹⁾

En la dimensión de habilidad, el enfermero suele demostrar los procedimientos aprendidos en su educación profesional o los que va reforzando en el campo laboral, también sabrá reconocer cuando anticiparse en actividades para reducir el riesgo o daño al paciente, asimismo, debe ser oportuno en las necesidades fisiopatológicas e identificar cuáles son las mejores opciones de cuidado. Por lo tanto, el personal de enfermería debe aplicar el conocimiento a través de la práctica diaria, siendo estas actividades de calidad, con menor daño posible y resguardando la intimidad del paciente. ⁽³²⁾

En la dimensión de actitudes y transferencia, los profesionales de enfermería suelen mostrar un comportamiento humanizado, con ética y valores, generando confianza con los pacientes y familiares. También, debe adquirir una motivación diaria para desenvolverse con la mayor responsabilidad y deseo de éxito posible, logrando alcanzar el máximo objetivo asistencial, el cual es el confort y la estabilidad en la salud de los hospitalizados. ⁽³³⁾

Con respecto a la teoría de enfermería que sustenta la investigación, se mantiene el modelo teórico de Patricia Benner, donde refiere que la enfermera atraviesa diversos escenarios que influyen en su estado físico y psicológico, alterando su rol asistencial, educativo o administrativo. ⁽³⁴⁾

Sin embargo, es su capacidad de adaptación en el campo clínico lo que le permite adquirir progresivamente técnicas y conocimientos que le ayude a afrontar estos problemas hospitalarios, con la finalidad de mostrar el mayor nivel de desempeño laboral, el cual favorece en la aplicación de los cuidados para la salud de los pacientes. ⁽³⁵⁾

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

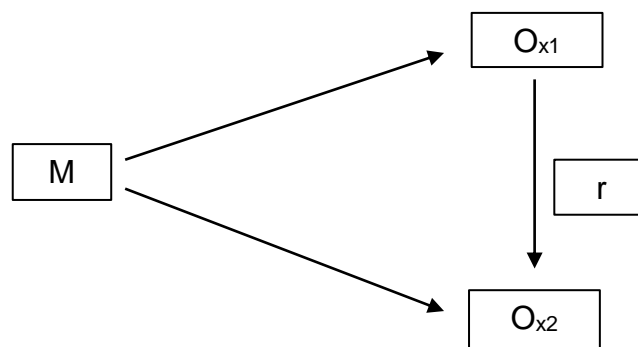
3.1.1. Tipo de investigación

El estudio fue de tipo básica, debido a que conceptualizó y dimensionó las variables en base a teorías, asimismo permitió la recolección de datos para dar a conocer una problemática de estudio, con la finalidad de ampliar los conocimientos científicos. ⁽³⁶⁾

3.1.2. Diseño de investigación

El estudio fue no experimental, correlacional y descriptivo; porque se realizó la observación de la problemática, dando respuesta a los objetivos, sin alterar el contexto. También, porque se estudió la correlación entre las variables estrés laboral y desempeño laboral en enfermería. Además, se detalló el comportamiento de la población de estudio. ⁽³⁷⁾

La investigación presentó el siguiente esquema de diseño:



Donde:

M: Personal de enfermería del Hospital Chepén, Trujillo.

O_{x1}: Estrés laboral

O_{x2}: Desempeño laboral

r: Relación entre las variables estrés y desempeño laboral.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Estrés laboral (Anexo 1)

Variable dependiente: Desempeño laboral (Anexo 1)

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

En cuanto a población de la investigación, estuvo conformada por 100 enfermeros que laboran en el Hospital Chepén, Trujillo.

Criterios de inclusión:

Personal de enfermería en ambos géneros.

Personal de enfermería que aceptó voluntariamente a ser parte del estudio.

Personal de enfermería con más de 6 meses de labor en el Hospital Chepén, Trujillo.

Criterios de exclusión:

Personal de enfermería que se negó a ser parte del estudio.

Personal de enfermería con descanso médico.

3.3.2. Muestra

Al aplicar la fórmula para población finita, se determinó que la muestra es de 80 enfermeros que laboran en el Hospital Chepén, Trujillo.

3.3.3. Muestreo

Probabilístico aleatorio simple

3.4. Técnicas e instrumentos de datos

Técnica: La encuesta

Instrumento de recolección: Mediante el cuestionario, se recolectaron los datos para medir el nivel de estrés laboral y el nivel de desempeño laboral en las enfermeras del Hospital Chepén, Trujillo.

Con respecto al cuestionario sobre el Nivel de estrés laboral, fue elaborado y diseñado por el investigador del presente estudio, conteniendo 2 dimensiones: física - psicológica, y un total de 20 ítems; se mantuvo una escala Likert para la valoración con 5 niveles, dando un puntaje de 0 si es Nunca, 1 si es Casi Nunca, 2 si es A veces, 3 si es Casi Siempre y 4 si es Siempre. En relación al cuestionario sobre el Nivel de desempeño laboral, fue seleccionado del estudio del investigador Gómez M, et al. (2017) y fue adaptado por el autor del presente estudio; contando con 3 dimensiones y 12 ítems, se mantuvo una escala Likert para la valoración con 5 niveles, dando un puntaje de 0 si es Nunca, 1 si es Casi Nunca, 2 si es A veces, 3 si es Casi Siempre y 4 si es Siempre.

Validez: Ambos cuestionarios fueron validados mediante el juicio de 3 expertos, los cuales son profesionales de enfermería con especialidad en salud laboral, valorando los criterios de coherencia, redacción y pertinencia. La clasificación dada fue de favorable para su aplicación.

Confiabilidad: Ambos instrumentos fueron sujetos al método de Alpha de Cronbach por presentar una escala de medición Likert. Para ello, fue necesario realizar una prueba piloto con el 15% de los sujetos de la muestra, los cuales no fueron parte de la población, pero compartieron las mismas características de inclusión. El primer instrumento que mide el estrés laboral obtuvo un valor de 0.866 y el segundo instrumento que mide el desempeño laboral obtuvo un valor de 0.856, categorizándose como adecuadas para su aplicación.

3.5. Procedimientos

Se envió una solicitud al área de docencia e investigación del Hospital Chepén de Trujillo, para la autorización del proyecto; seguidamente, se presentó la solicitud al departamento de enfermería.

Antes de la encuesta, se seleccionó una muestra según los criterios de inclusión y exclusión predispuestos, el cual se ubicó en un ambiente pasivo y sin distractores, para facilitar el llenado del cuestionario. Durante la encuesta se explicaron los objetivos, pautas y tiempo para el desarrollo del cuestionario (20 minutos), asimismo se entregó un consentimiento informado. Al finalizar el tiempo, se recolectó los cuestionarios para su procesamiento estadístico.

3.6. Métodos de análisis de datos

En respuesta a los objetivos planteados, se elaboró una tabulación de resultados y tablas de frecuencia según los niveles planteados, mediante el programa Microsoft Excel 2019. También, se utilizó el programa SPSS statistics versión 28, para aplicar las fórmulas de correlación de las variables, el cual nos permitió validar o descartar las hipótesis planteadas.

3.7. Aspectos éticos

Autonomía: Este principio bioético se basa en la libertad de decisión para direccionar sus acciones bajo el marco de la investigación, sin recibir influencias de cualquier tipo de índole. ⁽³⁸⁾

Todos los participantes del estudio tuvieron la potestad de continuar o desistir en el desarrollo del cuestionario, haciendo valer el derecho de libertad. Para ello, se elaboró un consentimiento informado para validar de forma legal la voluntariedad en el estudio.

Beneficencia: Este principio bioético se basa en el máximo objetivo a alcanzar en cada investigación, es decir el bienestar y confort de los sujetos de estudio, sin generar daño en ninguna de sus dimensiones: física, mental y social. ⁽³⁹⁾

No hubo daño e impacto negativo en la integridad y confort de los participantes del estudio, haciendo valer el derecho a la salud y dignidad humana. La finalidad de la investigación, fue buscar el bienestar poblacional, contribuyendo en la mejora de la salud laboral del personal de enfermería.

Justicia: Este principio bioético se basa en la igualdad y dignidad generalizada a todas las personas que sean parte de una investigación, resguardando los derechos humanos. ⁽³⁹⁾

Todos los participantes del estudio presentaron un trato equitativo, sin preferencia alguna, donde los beneficios generados al aplicar la investigación fueron de forma generalizada, haciendo valer el derecho de igualdad.

Veracidad: Este principio bioético se basa en la transparencia de los sucesos, sin alteración alguna sobre las variables, haciendo honor a la verdad y cubriendo un ámbito legal en la investigación. ⁽⁴⁰⁾

No hubo manipulación alguna sobre los resultados obtenidos, describiendo las características de los sujetos de estudio, tal cual se ha desarrollado dentro del escenario.

Consentimiento informado: Este principio bioético se basa en una perspectiva legislativa, donde exista un documento que valide la voluntariedad de los participantes de estudio, a partir de la representación de la firma. ⁽⁴⁰⁾

Se elaboró un consentimiento informado, el cual fue previamente firmado por cada sujeto que desarrollo el cuestionario, de tal forma que aceptaron participar voluntariamente en el estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén, Trujillo – 2022.

Nivel de estrés laboral	f	%
No estrés	11	14%
Bajo	20	25%
Medio	34	43%
Alto	15	19%
Total	80	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario que mide el estrés del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén, Trujillo – 2022.

En la Tabla 1, se puede observar que existe un predominio del nivel medio de estrés laboral durante la post pandemia por COVID-19, con un índice del 43% sobre el personal de enfermería del Hospital Chepén.

Tabla 2. Nivel de desempeño laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén, Trujillo – 2022.

Nivel de desempeño laboral	f	%
Bajo	26	33%
Medio	41	51%
Alto	13	16%
Total	80	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario que mide el desempeño laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén, Trujillo – 2022.

En la Tabla 2, se puede observar que existe un predominio del nivel medio de desempeño laboral durante la post pandemia por COVID-19, con un índice del 51% sobre el personal de enfermería del Hospital Chepén.

Tabla 3. Relación entre el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén, Trujillo – 2022.

Estrés laboral	Desempeño laboral						Total	Rho de Spearman	Significancia
	Bajo		Medio		Alto				
	N°	%	N°	%	N°	%			
No Estrés	7	9%	4	5%	0	0%	11	14%	rs = 0.765 p = 0 (p <0.05)
Bajo	19	24%	1	1%	0	0%	20	25%	
Medio	0	0%	34	43%	0	0%	34	43%	
Alto	0	0%	2	3%	13	16%	15	19%	
Total	26	33%	41	51%	13	16%	80	100%	

Fuente: Aplicación del cuestionario que mide el desempeño laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén, Trujillo – 2022.

En la Tabla 3, se puede observar que existe un predominio del nivel medio de estrés y desempeño laboral durante la post pandemia por COVID-19, con un índice del 43% sobre el personal de enfermería del Hospital Chepén. Asimismo, se acepta la Hipótesis Alternativa (Ha) el cual determina la relación de las variables, debido a una significancia de 0 (<0.05).

V. DISCUSIÓN

En el campo laboral de la salud, existen múltiples agentes que condicionan la salud mental del personal de enfermería, debido a su alta susceptibilidad para enfrentarse a situaciones estresantes, las cuales pueden repercutir en la calidad de los servicios que ofrece. Ante ello, la teórica Patricia Benner, menciona que parte de las habilidades de la enfermera es la adaptación a los diversos cambios y escenarios que se puedan presentar, donde su estado cognitivo y físico puedan responder satisfactoriamente a la demanda de actividades dentro de su área laboral.

En la **Tabla 1** Nivel de estrés laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén, Trujillo – 2022; se determinó que, del total de enfermeros participes del estudio (80), el 14% (11) no presentó estrés laboral, el 25% (20) lo presentó en un nivel bajo, el 43% (34) en un nivel medio y el 19% (15) en un nivel alto. Ante ello, se evidencia un predominio del nivel medio de estrés laboral con un 43%.

Los resultados obtenidos se asemejan con el estudio de Hernández M, et al. ¹¹ (2022), en una muestra de 60 enfermeros, identificando un 72% de índice de estrés laboral medio, originado por condiciones laborales. También, se asemeja al estudio de Enríquez G, et al. ¹⁸ (2021), en una muestra de 30 licenciados en enfermería, donde predominó el nivel medio de estrés laboral, con un 53% en la dimensión de despersonalización, un 50% en la dimensión de agotamiento y un 43% en la dimensión de realización; siendo estos influenciados por factores como el ambiente laboral y la calidad de vida en la persona.

Esta situación es debido a la capacidad resolutive que tiene el personal de enfermería para adaptarse a las situaciones adversas, donde desarrolla una serie de actividades como el control emocional, la comunicación interpersonal y el manejo conductual; permitiendo reducir los altos niveles de estrés, No obstante, existen factores que alteran el estado de la salud mental, como los aspectos personales del trabajador y el contexto social de la pandemia por COVID – 19; que han generado un impactado directo en la respuesta laboral.

Por otro lado, durante el estado de emergencia aumentó el número de turnos en los servicios, debido a la falta del recurso humano, donde muchos profesionales tuvieron que cubrir algunos horarios, aumentando el cansancio físico y mental. Ante todas estas circunstancias y la capacidad de afrontamiento de la enfermera; se mantuvo un nivel moderado de estrés.

En la **Tabla 2** Nivel de desempeño laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén, Trujillo – 2022; se determinó que, del total de enfermeros participantes del estudio (80), el 33% (26) presentó un nivel bajo de desempeño laboral, el 51% (41) presentó un nivel medio y el 16% (13) un nivel alto. Ante ello, se evidencia un predominio del nivel medio de desempeño laboral con un 51%.

Aquellos resultados coinciden con la investigación de Bayser E.¹² (2022), en una muestra de 60 enfermeros, donde identificó un nivel medio de desempeño laboral en el 96%, causado por la motivación intra e interpersonal. No obstante, existe similitud con el estudio de Cruz M, et al.¹³ (2021), en una muestra de 118 profesionales de enfermería, donde determinó un índice de 48% de desempeño laboral en un nivel moderado, teniendo como causal directo los aspectos psicológicos, incluyendo el estrés laboral.

Por lo general, se debe presentar un nivel alto de desempeño laboral para alcanzar la calidad de los servicios; sin embargo, ante los diversos escenarios ocurridos en los establecimientos de salud por la pandemia COVID – 19, las condiciones laborales se vieron reducidas en cuanto recursos e infraestructura, sumado a ello el incremento de la demanda de pacientes, el cual superaba el número del personal de atención. No obstante, los cambios emocionales originados por el temor al contagio y la percepción del incremento de muertes de pacientes por coronavirus, generó una inestabilidad cognitiva y conductual en el personal sanitario.

Asimismo, el inició de una nueva pandemia, donde la mayoría de profesionales no estuvieron preparados para un adecuado afrontamiento, condicionó a la adaptación de nuevas experiencias laborales.

Por lo tanto, todos los aspectos mencionados anteriormente generaron una limitada respuesta del personal de enfermería, donde los cuidados se tuvieron que ir adaptando según las necesidades presentadas, de tal forma que se estabilizó un desempeño laboral de nivel medio.

En la **Tabla 3** Relación entre el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén, Trujillo – 2022; se pudo determinar que, del total de enfermeros con ausencia de estrés laboral: el 9% (7) presentó un desempeño laboral bajo, el 5% (4) un desempeño laboral medio y ninguno presentó un desempeño laboral alto; asimismo, del total de enfermeros con estrés laboral bajo: el 24% (19) presentó un desempeño laboral bajo, el 1% (1) un desempeño laboral medio y ninguno presentó un desempeño laboral alto; no obstante, del total de enfermeros con estrés laboral medio: el 43% (34) presentó un desempeño laboral medio, ninguno presentó un desempeño laboral bajo y alto; por último, del total de enfermeros con estrés laboral alto: ninguno presentó un desempeño laboral bajo, el 3% (2) presentó un desempeño laboral medio y el 16% (13) un desempeño laboral alto. Ante ello, se evidencia un predominio del nivel medio de estrés y desempeño laboral con un 43%. Con respecto al valor de correlación, se estima una significancia de 0 el cual es menor a 0.005, por lo tanto, se descarta la Hipótesis Nula (H_0) y se valida la Hipótesis Alternativa (H_a) el cual determina la correlación entre las variables de estudio en un nivel alto, con un valor de Rho de Spearman de 0.765.

Al comparar con los antecedentes del estudio, se encontró una similitud con los resultados de Becerra B, et al. ¹⁴ (2021), en una muestra de 47 enfermeros, donde se evidenció un nivel medio de estrés y desempeño laboral, con índices de 55% y 44% respectivamente; ante ello se determinó la correlación de variables con una significancia de 0, inducido por el escenario de trabajo, el compañerismo y las características sociales. Por otro lado, se asemeja a la investigación de Abanto E. ¹⁹ (2020), en una muestra de 72 licenciados de enfermería, donde predominó el estrés laboral de tipo alto en un 54% y el desempeño laboral de tipo regular en un 67%; determinándose la correlación de

variables con una significancia menor a 0.05; el cual es una situación dada ante la influencia del contexto social pandémico.

La relación entre ambas variables es debido a que el estado mental influye directamente en la vida diaria de las personas, ya sea a nivel cognitivo, conductual y/o emocional. En el campo de la salud, la enfermera es susceptible a diversos riesgos laborales, debido a la complejidad de su rol, sin embargo, su capacidad resolutoria es parte de su personalidad, determinando un adecuado manejo de las situaciones adversas.

No obstante, durante la aplicación de las actividades y cuidados en el paciente, se necesita el máximo nivel de concentración para el alcance de la calidad; sin embargo, con la presencia de un impacto negativo ya sea por factores sociales, personales, económicos e incluso laborales, puede darse una disminución en el desempeño. Ante ello, la pandemia por coronavirus ha sido un determinante en los cambios conductuales de la enfermera, así como la complejidad de las condiciones y escenarios laborales para la salud. Por lo tanto, se determina que la respuesta de la enfermera dentro de su servicio es proporcional al estado mental en el que se encuentra.

VI. CONCLUSIONES

Ante el análisis de los resultados, se concluye que:

El nivel de estrés laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén, Trujillo – 2022; es medio con un 43%, bajo con un 25% y alto con un 19%; asimismo el 14% no presentó estrés laboral.

El nivel de desempeño laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén, Trujillo – 2022; es medio con un 51%, bajo con un 33% y alto con un 16%.

Se acepta la hipótesis alterna, el cual determina la relación entre el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén, Trujillo – 2022; debido a una significancia de 0.

VII. RECOMENDACIONES

A los establecimientos de salud, planificar y ejecutar programas de salud mental dirigido al personal de enfermería, basado en actividades de socialización y recreación, con la finalidad de reducir aquellos estímulos estresores que influye en la calidad de atención.

A los profesionales de enfermería que se capaciten en estrategias para el manejo de situaciones adversas como las técnicas de control emocional, con la finalidad de que desarrollen un adecuado afrontamiento ante los estímulos estresores.

Se recomienda a los estudiantes de enfermería, desarrollar mayores estudios de tipo correlacional y descriptivo, en temáticas sobre el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería, con la finalidad de ampliar los conocimientos científicos.

REFERENCIAS

1. De La Cruz J. Protegiendo al personal de la salud en la pandemia COVID-19. Rev. de la Facultad de Medicina Humana [en línea] 2020, nº 2. [citado: 2022 junio 30]; (20): [173-174 pp.]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312020000200173&script=sci_arttext
2. Torres V, et al. Riesgos y daños en la salud mental del personal sanitario por la atención a pacientes con COVID-19. Rev. Mexicana de Urología [en línea] 2020, nº 3. [citado: 2022 junio 30]; (80): [1-9 pp.]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=94412>
3. Valero N, et al. Afrontamiento del COVID-19: estrés, miedo, ansiedad y depresión. Rev. Enfermería Investiga [en línea] 2020, nº 3. [citado: 2022 junio 30]; (5): [63-70 pp.]. Disponible en: <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/913>
4. Organización Mundial de la Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Paho.org. [en línea] 2020. [citado: 2022 junio 30]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
5. Ministerio de Salud. Estrés debido a la pandemia de la COVID-19. Gob.pe. [en línea] 2021. [citado: 2022 junio 30]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/499838-el-52-2-de-limeno-sufre-de-estres-debido-a-la-pandemia-de-la-covid-19>
6. López I, Izurieta I. La salud mental del personal sanitario ante la pandemia del COVID-19. Rev. Enfermería Investiga [en línea] 2021, nº 1. [citado: 2022 junio 30]; (6): [47-50 pp.]. Disponible en: <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/1026>

7. De Bortoli S, et al. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Rev. Panamericana de Salud Pública [en línea] 2020, nº 1. [citado: 2022 junio 30]; (44): [1-2 pp.]. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/rpsp/2020.v44/e64/es/#>
8. Del Rosario F, Cuba S, Sinti D. Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte. Rev. de Investigación Científica [en línea] 2021, nº 2. [citado: 2022 junio 30]; (8): [27-32 pp.]. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/190/140>
9. Organización Panamericana de la Salud. Los problemas de salud mental son la principal causa de discapacidad en el mundo. Paho.org. [en línea] 2022. [citado: 2022 junio 30]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15481:mental-health-problems-are-the-leading-cause-of-disability-worldwide-say-experts-at-paho-directing-council-side-event&Itemid=72565&lang=es
10. Rodríguez S, et al. Nivel de estrés postraumático en el personal de enfermería que rotó por el servicio COVID-19. Rev. Multidisciplinar [en línea] 2022, nº 3. [citado: 2022 junio 30]; (6): [878-896 pp.]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2264>
11. Hernández M, Castro C. Nivel de Estrés Laboral en el Personal de Enfermería de UCI Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín [tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería], Ecuador: Universidad Técnica del Norte; 2022. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12247>
12. Bayser E. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Rev. Salud, Ciencia y Tecnología [en línea] 2022, nº 12. [citado: 2022 junio 30]; (2): [1-10 pp.]. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>

13. Cruz M, Escobar C. Calidad de vida y desempeño laboral personal de enfermería Hospital San Vicente de Paúl Ibarra [tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería], Ecuador: Universidad Técnica del Norte; 2021. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11479>
14. Becerra B, Pereyra M, Benabente R. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, Hospital Santa María del Socorro – Ica [tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería], Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1373>
15. Aldazabal Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital COVID-19 en Lima. Rev. de investigación Científica [en línea] 2020, nº 2. [citado: 2022 junio 30]; (7): [107-113 pp.]. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/125>
16. Vásquez C, Torres K. Estrés durante la emergencia sanitaria por coronavirus en enfermeros que laboran en un establecimiento hospitalario de Lambayeque [tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería], Perú: Universidad María Auxiliadora; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/899>
17. Saucedo R, Valles G. Estrés asociado al desempeño profesional de enfermería del área de Covid 19, Hospital regional docente de Trujillo [tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería], Perú: Universidad Privada Antenor Orrego; 2022. Disponible en: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8572>
18. Enríquez G, Miranda M. Estrés y desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19 Trujillo [tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería], Perú: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88288>

19. Abanto E. Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el Estado de Emergencia, COVID-19 Trujillo [tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería], Perú: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55590>
20. Osorio J, Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. Rev. Diversitas [en línea] 2017, nº 1. [citado: 2022 junio 30]; (13): [81-90 pp.]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/679/67952833006/html/>
21. García L, Carrión K. Carga laboral y nivel de estrés del personal de Enfermería en León, Nicaragua. Rev. Española de Enfermería de Salud Mental [en línea] 2018, nº 6. [citado: 2022 junio 30]; (1): [42-50 pp.]. Disponible en: <http://www.reesme.com/index.php/REESM-AEESME/article/view/44/38>
22. León P, Lora M, Rodríguez J. Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. Rev. Cubana de Enfermería [en línea] 2021, nº 1. [citado: 2022 junio 30]; (37): [1-15 pp.]. Disponible en: <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043/682>
23. Vidotti, V. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Rev. Enfermería Global [en línea] 2019, nº 55. [citado: 2022 junio 30]; (18): [344-354 pp.]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n55/1695-6141-eg-18-55-344.pdf>
24. García P. et al. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia COVID-19. Rev. de Salud Pública [en línea] 2020, nº 1 [citado: 2022 junio 30]; (1): [65-73 pp.]. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
25. Carrillo C, et al. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Rev. Enfermería Global [en línea] 2018, nº 2 [citado: 2022 junio 30]; (17): [304-324 pp.]. Disponible en: <https://doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>

26. Mesa N. Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería. Rev. Ene [en línea] 2020, nº 3 [citado: 2020 junio 30]; (13): [1-26 pp.]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v13n3/1988-348X-ene-13-03-e13310.pdf>
27. Suárez R, Campos L, Socorro Y. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. Rev. Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas [en línea] 2020, nº 1 [citado: 2020 junio 30]; (3): [104–119 pp.]. Disponible en: <https://www.lamjol.info/index.php/recsp/article/view/9794>
28. Obando R, et al. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. Rev. Index de Enfermería [en línea] 2021, nº 4 [citado: 2020 junio 30]; (29): [1–10 pp.]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000300008
29. Espinosa A, Expósito M. Desempeño profesional de Enfermería en publicaciones colombianas. Rev. Cubana de Enfermería [en línea] 2019, nº 3 [citado: 2020 junio 30]; (35): [1–12 pp.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192019000300013
30. García M, et al. Diseño y validación de contenido de la escala "ECOEnf" para la evaluación de competencias enfermeras. Rev. Index de Enfermería [en línea] 2017, nº 4 [citado: 2020 junio 30]; (26): [223-229 pp.]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962017000300006
31. Inácio M, et al. Evaluación de desempeño por competencias en enfermeros hospitalarios. Rev. Latino Americana de Enfermagem [en línea] 2019, nº 27 [citado: 2020 junio 30]; (1): [1–8 pp.]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/DTdZTLMcz9scj4W9GpYWwRs/?format=pdf&lang=en>

32. Campos P, Gutiérrez H, Matzumura J. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Rev. Dialnet [en línea] 2019, nº 2 [citado: 2020 junio 30]; (10): [1–14 pp.]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6952980>
33. Silvia A, González J. La relación del pluriempleo con el desempeño en profesionales de enfermería en Argentina. Rev. de Información científica para la Dirección en Salud [en línea] 2022, nº 5 [citado: 2020 junio 30]; (33): [1–7 pp.]. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/445/4453347009/html/>
34. Hernández R, et al. Evaluación del desempeño profesional de enfermeros asistenciales bajo la teoría de Patricia Benner. Rev. Cubana de Enfermería [en línea] 2020, nº 4 [citado: 2020 junio 30]; (36): [223-229 pp.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192020000400013
35. Castellanos B, Concha P. Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategias de aprendizaje. Rev. Educación [en línea] 2019, nº 54 [citado: 2020 junio 30]; (28): [182-202 pp.]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v28n54/a09v28n54.pdf>
36. Amaiquema F, Vera J, Zumba I. Enfoques para la formulación de la hipótesis en la investigación científica. Rev. Conrado [en línea] 2019, nº 70 [citado: 2020 junio 30]; (15): [354-360 pp.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500354
37. Quispe A, et al. Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de muestra con STATA y R. Rev. Cuerpo médico [en línea] 2021, nº 1 [citado: 2020 junio 30]; (13): [78-83 pp.]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rcmhnaaa/v13n1/2227-4731-rcmhnaaa-13-01-78.pdf>

38. Ontano M, Mejía A, Avilés M. Principios bioéticos y su aplicación en las investigaciones médico-científicas. Rev. Científica de Ecuador [en línea] 2021, nº 3 [citado: 2020 junio 30]; (3): [9-16 pp.]. Disponible en: <http://cienciaecuador.com.ec/index.php/ojs/article/view/27/90>
39. Rodríguez Y. Aporte de la ética convergente a la enseñanza de bioética para investigación. Rev. Avances enfermería [en línea] 2018, nº 3 [citado: 2020 junio 30]; (36): [347-354 pp.]. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/70247/68808>
40. Trillos C. Independencia de los comités de ética en investigación en salud, un análisis reflexivo. Rev. Colombiana de bioética [en línea] 2019, nº 1 [citado: 2020 junio 30]; (14): [83-110 pp.]. Disponible en: <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/RCB/article/view/2429/2061>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de la variable:

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés laboral	Se define como una respuesta nerviosa ante la existencia de una alta presión en el entorno de trabajo, conllevando a síntomas de tipo físico y psicológico. ⁽²⁰⁾	<p>Se utilizó como técnica la encuesta para la medición de la variable y como instrumento el cuestionario, el cual fue elaborado por el investigador del estudio, determinando el nivel de estrés laboral de las enfermeras, mediante 2 dimensiones y 20 ítems. Donde cada ítem presentó una escala Likert de 5 niveles (Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre). Al finalizar la resolución del cuestionario se obtuvo una sumatoria de puntaje total, el cual fue proporcional a la clasificación del nivel de estrés laboral.</p> <p>0 - 20 = No estrés 21 – 40 = Estrés de nivel bajo 41 – 60 = Estrés de nivel medio 61 – 80 = Estrés de nivel alto</p> <p>No obstante, cada dimensión contó con 10 ítems, evaluándose de forma independiente, cuyos resultados dependió del puntaje obtenido.</p> <p>0 - 10 = No estrés 11 – 20 = Estrés de nivel bajo 21 – 30 = Estrés de nivel medio 31 – 40 = Estrés de nivel alto</p>	Respuesta física	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cefálico ▪ Energía ▪ Nutricional ▪ Muscular ▪ Óseo ▪ Inmunológico ▪ Respiratorio ▪ Gastrointestinal ▪ Motricidad ▪ Neurológico 	Ordinal
			Respuesta psicológica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personalidad ▪ Sentimientos ▪ Descanso ▪ Motivación ▪ Pensamiento ▪ Concentración ▪ Confort ▪ Entorno ▪ Actividades ▪ Percepción 	

Desempeño laboral	Se define como la aplicación de tareas o asignaciones durante el horario de trabajo, las cuales se desarrollan a partir de las habilidades y destrezas de tipo intelectual y práctico. ⁽²⁹⁾	Se utilizó como técnica la encuesta para la medición de la variable y como instrumento el cuestionario, el cual fue elaborado por el investigador Gómez M, et al. (2017), determinando el nivel de desempeño laboral de las enfermeras, mediante 3 dimensiones y 14 ítems. Donde cada ítem presentó una escala Likert de 5 niveles (Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre). Al finalizar la resolución del cuestionario se obtuvo una sumatoria de puntaje total, el cual fue proporcional a la clasificación del nivel de desempeño laboral. 0 – 16 = Desempeño laboral bajo 17 – 32 = Desempeño laboral medio 33 – 48 = Desempeño laboral alto En la dimensión de conocimiento, se clasificó: 0 – 7 = Desempeño laboral bajo 8 – 14 = Desempeño laboral medio 15 – 20 = Desempeño laboral alto En la dimensión de habilidad, se clasificó: 0 – 4 = Desempeño laboral bajo 5 – 8 = Desempeño laboral medio 9 – 12 = Desempeño laboral alto En la dimensión de actitudes, se clasificó: 0 – 5 = Desempeño laboral bajo 6 – 10 = Desempeño laboral medio 11 – 16 = Desempeño laboral alto	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Técnica ▪ Necesidades ▪ Actualización de conocimientos ▪ Calidad ▪ Ética 	Ordinal
			Habilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procedimientos ▪ Anticipación ▪ Aplicación de nuevos conocimientos 	
			Actitudes y transferencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación ▪ Atención ▪ Respeto ▪ Responsabilidad 	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL

Estimado (a) enfermero (a):

El investigador de la Universidad César Vallejo, ha desarrollado un cuestionario con el objetivo de Determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén, Trujillo – 2022. Ante ello, agradecemos su participación y recordarle los siguientes criterios:

- Usted puede desistir su participación de la encuesta en cualquier momento.
- La información y resultados obtenidos será registradas de forma anónima.
- Las dudas presentadas durante el desarrollo de las preguntas, pueden ser resueltas por parte del encuestador.
- Avalamos su sinceridad durante el desarrollo del cuestionario.
- El tiempo máximo para el cuestionario es de 20 minutos.

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
N.º	DIMENSIÓN FÍSICA	0	1	2	3	4
1	Presenta cefalea.					
2	Se siente cansado o sin energías para realizar actividades no laborales.					
3	Considera que su alimentación ha cambiado desfavorablemente.					
4	Percibe dolor en alguna zona muscular.					
5	Percibe dolor en alguna zona osea o articular.					
6	Siente que se enferma fácilmente.					
7	Se agita fácilmente o respira con dificultad.					

8	Presenta acidez o dolor de estómago, vómitos / náuseas.					
9	Ha sentido mareos, problemas al caminar o falta de coordinación.					
10	Siente hormigueo o falta de sensibilidad en algunas partes del cuerpo.					
N.º	DIMENSIÓN MENTAL	0	1	2	3	4
11	Se siente con una actitud irritable, hostil o antisocial.					
12	Tiene ganas de llorar, gritar o expresar sus sentimientos a otras personas de forma inmediata.					
13	No logra conciliar el sueño.					
14	Ha perdido la motivación en su trabajo.					
15	Al pensar en su trabajo siente temor y quiere olvidarlo rápidamente.					
16	Pierde la concentración fácilmente durante el trabajo o al desarrollar las tareas.					
17	No se siente a gusto en su trabajo.					
18	No soporta a su jefe o compañeros de trabajo.					
19	No quiere realizar las actividades laborales.					
20	Siente que el trabajo lo ha alejado de familia, amigos, pareja o pasatiempos favoritos.					

CUESTIONARIO SOBRE EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) enfermero (a):

El investigador de la Universidad César Vallejo, ha desarrollado un cuestionario con el objetivo de Determinar el nivel de desempeño laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén, Trujillo – 2022. Ante ello, agradecemos su participación y recordarle los siguientes criterios:

- Usted puede desistir su participación de la encuesta en cualquier momento.
- La información y resultados obtenidos será registradas de forma anónima.
- Las dudas presentadas durante el desarrollo de las preguntas, pueden ser resueltas por parte del encuestador.
- Avalamos su sinceridad durante el desarrollo del cuestionario.
- El tiempo máximo para el cuestionario es de 20 minutos.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
N.º	CONOCIMIENTO	0	1	2	3	4
1	Conoce los procedimientos técnicos de cada uno los ámbitos.					
2	Conoce las características y necesidades del individuo, familia o grupo social al que se va a atender.					
3	Conoce los avances científicos de cada momento.					
4	Conoce los indicadores de calidad definidos para su área de actuación.					
5	Conoce el código odontológico de enfermería.					
N.º	HABILIDAD	0	1	2	3	4
6	Aplica los procedimientos técnicos oportunos para cada situación.					

7	Detecta las necesidades de las personas que se atienden.					
8	Aplica los avances científicos en cada situación.					
N.º	ACTITUDES Y TRANSFERENCIA	0	1	2	3	4
9	Muestra motivación por estar actualizado en los avances científicos.					
10	Adecua su atención a las necesidades de las personas a las que atiende en cualquier momento y situación.					
11	Actúa con respeto en todas y cada una de las situaciones o contextos.					
12	Demuestra responsabilidad en cada una de las situaciones o contextos.					

Anexo 3. Cálculo del tamaño de la muestra

$$n = \frac{N Z^2 pq}{(N-1) E^2 + Z^2 pq}$$

Donde:

n: Población Total.

Z: 1.96 al que es una seguridad de 95%.

p: Proporción esperada (en este caso el 50% = 0.5).

q: (1-p) que es 0.5.

E = precisión de 5% que es 0.05

$$n = \frac{100 \times 1.96^2 \times (0.50 \times 0.50)}{(100-1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times (0.5 \times 0.5)}$$

$$n = \frac{96.04}{1.2079}$$

$$n = 79.50$$

$$n = 80$$

Anexo 4. Validez de los instrumentos de recolección de datos

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



I. DATOS GENERALES

1	Apellidos y nombres del informante:	Delgado Gálvez Flor
2	DNI	71960682
3	Grado académico	Magister
4	Profesión	Licenciada en Enfermería
5	Institución donde labora	Hospital de Apoyo Chepén
6	Cargo que desempeña	Responsable de la oficina de gestión de la calidad
7	Autores del instrumento	Alarcón Celis José
8	Nombre del instrumento	Nivel de estrés laboral Nivel de desempeño laboral

II. VALIDACIÓN

N.º	Instrumento 1 Nivel de estrés laboral	Pertinencia		Coherencia		Redacción		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Clara	Continua	
1	<p><u>DIMENSIÓN FÍSICA</u></p> <p>Presenta cefalea.</p> <p>Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()</p>	X		X		X		
2	<p>Se siente cansado o sin energías para realizar actividades no laborales</p> <p>Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()</p>	X		X		X		
3	<p>Considera que su alimentación ha cambiado desfavorablemente.</p> <p>Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()</p>	X		X		X		

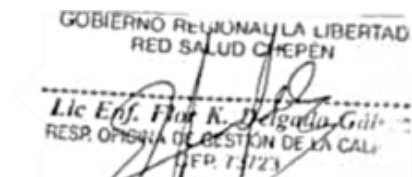
N.º	Instrumento 1 Nivel de estrés laboral	Pertinencia		Coherencia		Redacción		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Clara	Continua	
4	Percibe dolor en alguna zona muscular. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
5	Percibe dolor en alguna zona ósea o articular. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
6	Siente que se enferma fácilmente. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
7	Se agita fácilmente o respira con dificultad. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
8	Presenta acidez o dolor de estómago, vómitos / náuseas. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
9	Ha sentido mareos, problemas al caminar o falta de coordinación. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
10	Siente hormigueo o falta de sensibilidad en algunas partes del cuerpo. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		

N.º	Instrumento 1 Nivel de estrés laboral	Pertinencia		Coherencia		Redacción		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Clara	Continua	
	<u>DIMENSIÓN MENTAL</u>							
11	Se siente con una actitud irritable, hostil o antisocial. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
12	Tiene ganas de llorar, gritar o expresar sus sentimientos a otras personas de forma inmediata. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
13	No logra conciliar el sueño. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
14	Ha perdido la motivación en su trabajo. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
15	Al pensar en su trabajo siente temor y quiere olvidarlo rápidamente. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
16	Pierde la concentración fácilmente durante el trabajo o al desarrollar las tareas. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		

N.º	Instrumento 1 Nivel de estrés laboral	Pertinencia		Coherencia		Redacción		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Clara	Continua	
17	No se siente a gusto en su trabajo. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
18	No soporta a su jefe o compañeros de trabajo. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
19	No quiere realizar las actividades laborales. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
20	Siente que el trabajo lo ha alejado de familia, amigos, pareja o pasatiempos favoritos. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

Favorable	X
Debe Mejorar	
No Favorable	



GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD
RED SALUD CHEPEN
Lic. Enf. Flor K. Delgado Galvez
RESP. OFICINA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD
CEP 73723

Firma del experto informante:
Lic. Enf.
CEP 73723

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



I. DATOS GENERALES

1	Apellidos y nombres del informante:	Pérez Vásquez Judith
2	DNI	41258275
3	Grado académico	Magister
4	Profesión	Licenciada en Enfermería
5	Institución donde labora	Hospital de Apoyo Chepén
6	Cargo que desempeña	Asistencial y docencia
7	Autores del instrumento	Alarcón Celis José
8	Nombre del instrumento	Nivel de estrés laboral Nivel de desempeño laboral

II. VALIDACIÓN

N.º	Instrumento 1 Nivel de estrés laboral	Pertinencia		Coherencia		Redacción		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Clara	Continua	
1	<p><u>DIMENSIÓN FÍSICA</u></p> <p>Presenta cefalea.</p> <p>Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()</p>	X		X		X		
2	<p>Se siente cansado o sin energías para realizar actividades no laborales</p> <p>Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()</p>	X		X		X		
3	<p>Considera que su alimentación ha cambiado desfavorablemente.</p> <p>Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()</p>	X		X		X		


N.º	Instrumento 1 Nivel de estrés laboral	Pertinencia		Coherencia		Redacción		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Clara	Continua	
4	Percibe dolor en alguna zona muscular. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
5	Percibe dolor en alguna zona ósea o articular. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
6	Siente que se enferma fácilmente. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
7	Se agita fácilmente o respira con dificultad. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
8	Presenta acidez o dolor de estómago, vómitos / náuseas. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
9	Ha sentido mareos, problemas al caminar o falta de coordinación. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
10	Siente hormigueo o falta de sensibilidad en algunas partes del cuerpo. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		

N.º	Instrumento 1 Nivel de estrés laboral	Pertinencia		Coherencia		Redacción		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Clara	Continua	
	<u>DIMENSIÓN MENTAL</u>							
11	Se siente con una actitud irritable, hostil o antisocial. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
12	Tiene ganas de llorar, gritar o expresar sus sentimientos a otras personas de forma inmediata. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
13	No logra conciliar el sueño. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
14	Ha perdido la motivación en su trabajo. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
15	Al pensar en su trabajo siente temor y quiere olvidarlo rápidamente. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
16	Pierde la concentración fácilmente durante el trabajo o al desarrollar las tareas. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		

N.º	Instrumento 1 Nivel de estrés laboral	Pertinencia		Coherencia		Redacción		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Clara	Continua	
17	No se siente a gusto en su trabajo. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
18	No soporta a su jefe o compañeros de trabajo. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
19	No quiere realizar las actividades laborales. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
20	Siente que el trabajo lo ha alejado de familia, amigos, pareja o pasatiempos favoritos. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

Favorable	X
Debe Mejorar	
No Favorable	



Judith P. Pérez Vasquez
LIC. EN ENFERMERIA
CEP 45926

Firma del experto informante:
Lic. Enf.
CEP 45926

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



I. DATOS GENERALES

1	Apellidos y nombres del informante:	Flores Naquiche Miryan Ruth
2	DNI	40779820
3	Grado académico	Magister
4	Profesión	Licenciada en Enfermería
5	Institución donde labora	Centro de Salud Pucalá
6	Cargo que desempeña	Enfermera
7	Autores del instrumento	Alarcón Celis José
8	Nombre del instrumento	Nivel de estrés laboral Nivel de desempeño laboral

II. VALIDACIÓN

N.º	Instrumento 1 Nivel de estrés laboral	Pertinencia		Coherencia		Redacción		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Clara	Continua	
1	<p><u>DIMENSIÓN FÍSICA</u></p> <p>Presenta cefalea.</p> <p>Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()</p>	X		X		X		
2	<p>Se siente cansado o sin energías para realizar actividades no laborales</p> <p>Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()</p>	X		X		X		
3	<p>Considera que su alimentación ha cambiado desfavorablemente.</p> <p>Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()</p>	X		X		X		

N.º	Instrumento 1 Nivel de estrés laboral	Pertinencia		Coherencia		Redacción		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Clara	Continua	
4	Percibe dolor en alguna zona muscular. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
5	Percibe dolor en alguna zona ósea o articular. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
6	Siente que se enferma fácilmente. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
7	Se agita fácilmente o respira con dificultad. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
8	Presenta acidez o dolor de estómago, vómitos / náuseas. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
9	Ha sentido mareos, problemas al caminar o falta de coordinación. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
10	Siente hormigueo o falta de sensibilidad en algunas partes del cuerpo. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		

N.º	Instrumento 1 Nivel de estrés laboral	Pertinencia		Coherencia		Redacción		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Clara	Continua	
	<u>DIMENSIÓN MENTAL</u>							
11	Se siente con una actitud irritable, hostil o antisocial. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
12	Tiene ganas de llorar, gritar o expresar sus sentimientos a otras personas de forma inmediata. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
13	No logra conciliar el sueño. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
14	Ha perdido la motivación en su trabajo. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
15	Al pensar en su trabajo siente temor y quiere olvidarlo rápidamente. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
16	Pierde la concentración fácilmente durante el trabajo o al desarrollar las tareas. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		

N.º	Instrumento 1 Nivel de estrés laboral	Pertinencia		Coherencia		Redacción		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Clara	Continua	
17	No se siente a gusto en su trabajo. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
18	No soporta a su jefe o compañeros de trabajo. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
19	No quiere realizar las actividades laborales. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		
20	Siente que el trabajo lo ha alejado de familia, amigos, pareja o pasatiempos favoritos. Nunca = 0 () Casi Nunca = 1 () A veces = 2 () Casi Siempre = 3 () Siempre = 4 ()	X		X		X		

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

Favorable	X
Debe Mejorar	
No Favorable	



Mg. Myrian A. Flores Naquiche
C.E.P. N° 52973

Firma del experto informante:
Lic. Enf.
CEP 52973

Escala: ALL VARIABLES

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,866	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	28,05	96,366	,366	,864
I2	27,65	87,397	,596	,855
I3	28,15	90,976	,637	,854
I4	28,30	96,432	,453	,861
I5	27,40	103,411	-,048	,888
I6	28,30	97,695	,413	,862
I7	28,15	88,661	,819	,847
I8	28,35	96,976	,481	,861
I9	28,40	95,516	,617	,857
I10	27,80	86,063	,707	,849
I11	28,35	96,976	,481	,861
I12	28,10	98,411	,336	,864
I13	28,20	97,747	,390	,863
I14	28,10	87,358	,841	,845
I15	28,10	101,568	,074	,875
I16	28,25	97,355	,321	,865
I17	28,00	92,632	,510	,858
I18	28,35	95,082	,625	,857
I19	27,45	96,471	,326	,866
I20	28,00	88,211	,747	,849

Escala: ALL VARIABLES

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,856	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	35,00	48,632	,607	,839
I2	35,20	52,274	,285	,863
I3	35,10	49,568	,647	,838
I4	35,25	46,724	,495	,851
I5	35,25	49,250	,445	,852
I6	34,95	50,155	,604	,841
I7	34,75	49,250	,888	,830
I8	35,40	55,411	,105	,874
I9	34,85	49,082	,683	,836
I10	35,00	49,684	,607	,840
I11	35,05	48,366	,600	,839
I12	34,95	47,208	,807	,827

Anexo 6. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, acepto participar voluntariamente de esta investigación, conducido por el estudiante Alarcón Celis José Jhairon. He sido informado que el objetivo de este estudio es Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el Hospital Chepén, Trujillo – 2022.

Me han indicado que tendré que responder a los cuestionarios sobre el nivel estrés laboral y nivel de desempeño laboral, el cual tomara un tiempo aproximado de 20 minutos.





Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al responsable de esta investigación, al correo: jjalarcon@ucvvirtual.edu.pe

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido. Para esto puedo contactarme con el autor, al correo anteriormente mencionado.

DNI del participante

Firma del participante

Anexo 7. Autorización de aplicación del instrumento

	GERENCIA REGIONAL DE SALUD	"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"	
Chepén, 25 de Noviembre del 2022			
OFICIO N° <u>1147</u> - 2022-GRLL-GGR/GRSS/RSCH/HACH/OD			
A	: DRA. MARIA E.GAMARRA SANCHEZ COORDINADORA DE LA ESCUELA DE ENFERMERIA DE LA UCV		
DE	:M.C. JORGE TORRES DIAZ GERENTE EJECUTIVO DE LA RED DE SALUD CHEPEN – LA LIBERTAD		
ASUNTO : PERMISO PARA EJECUCIÓN DE TRABAJO DE TESIS			
ATENCION : ESCUELA DE ENFERMERIA DE LA UCV			
<p>Por medio del presente lo saludo cordialmente y a la vez para hacer de su conocimiento con respecto al Trabajo de Investigación "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DURANTE LA POST PANDEMIA POR COVID-19 EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL CHEPEN-2022" que corresponde al estudiante de Enfermería JOSE JHAIRON ALARCON CELIS de la Escuela de Enfermería que Ud. dignamente dirige el Comité de Ética de ésta Sede Docente ha aprobado el permiso respectivo para su Ejecución. Por ello luego de la sustentación y aprobación de dicho trabajo el autor estará en el compromiso de hacer llegar un ejemplar de la tesis a la Unidad de Docencia e Investigación de la Red de Salud Chepén.</p>			
<p>Sin otro particular y agradeciendo anticipadamente la atención que brinde al presente documento; aprovecho la oportunidad para reiterarle muestras de consideración y estima personal.</p>			
Atentamente.			
<p>JTD/jca CC.Archivo Adjunto Folios () Regi. de documento</p>		 <p>GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD GERENCIA REGIONAL DE SALUD RED DE SALUD DE CHEPÉN</p>  <p>M.C. Jorge TORRES DIAZ DIRECTOR EJECUTIVO</p>	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUEVARA SANCHEZ ANA CECILIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el servicio de emergencia del Hospital Chepén, Trujillo - 2022", cuyo autor es ALARCON CELIS JOSE JHAIRON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 02 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUEVARA SANCHEZ ANA CECILIA DNI: 18160918 ORCID: 0000-0002-8453-2578	Firmado electrónicamente por: GSANCHEZAC el 06- 12-2022 11:52:18

Código documento Trilce: TRI - 0468770