



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Estrés laboral y desempeño profesional en las enfermeras del
hospital del MINSA - 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Alzamora Limo, Angelica Maria (orcid.org/0009-0006-5269-8801)

ASESOR:

Dr. Rangel Magallanes, Maribel Cecilia (orcid.org/0000-0002-5862-4145)

Dr. Laguna Velazco, Jorge Gonzalo (orcid.org/0000-0002-1148-3648)

Dra. Mercado Marrufo, Celia Emperatriz (orcid.org/0000-0002-4178-106X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi querida Madre, Aun cuando no estas físicamente presente, tus enseñanzas me guían todos los días. Gracias tu amor y dedicación aprendí a nunca rendirme.

Agradecimiento

A mi familia que me acompaña en este momento tan importante, a Dios, por haber estado conmigo en todo momento y me da fuerzas para seguir adelante.

Índice de contenidos

Pág.

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.2. Variables y operacionalización.....	25
Escala de medición:	26
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.4. Procedimientos	30
3.5. Método de análisis de datos	30
3.6. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS.....	32
4.1. Resultados descriptivos:	32
4.2 Prueba de normalidad	34
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS	55

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Muestra seleccionada.....	19
Tabla 2. Validación de juicio de expertos	29
Tabla 3. Variable – Estrés laboral.....	32
Tabla 4. Variable desempeño profesional	32
Tabla 5. Variable Estrés – Resultado por Dimensión	33
Tabla 6. Variable Desempeño profesional – Resultado por Dimensiones	24
Tabla 7. Prueba de normalidad	35
Tabla 8. Niveles de relación según Spearman	26
Tabla 9. Relación del estrés laboral y el desempeño profesional.....	26
Tabla 10. Relación del estrés laboral y la dimensión conductas laborales.....	27
Tabla 11. Relación del estrés laboral y la dimensión productividad	28
Tabla 12. Relación del estrés laboral y la dimensión competencias laborales	29

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en un hospital del Minsa, Callao, 2023. Se empleó la metodología de tipo básica, un diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo y de alcance correlacional. La población muestral fue de 40 trabajadores de enfermería, obtenidas de un muestreo no probabilístico. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento, los cuestionarios. De los resultados descriptivos, se obtuvo acorde con el estrés laboral donde el 37.50% se encuentra en nivel alto, el 32.50% se encuentra en nivel medio y el 30% se encuentra en nivel bajo y acorde con al desempeño laboral el 37.50% se encuentra en nivel alto y medio, el 25% se encuentra en nivel bajo. Respecto al resultado inferencial se obtuvo un valor de Spearman de 0,964 con un valor de $p= 0,00$; por tanto, puesto que el valor de p es inferior a 0,05 se procede a rechazar la H_0 , con lo cual, se concluye que existe una relación positiva y de nivel muy fuerte entre las variables.

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño profesional, efectos físicos, conductas laborales.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between work stress and work performance in a Minsa hospital, Callao, 2023. The basic typemethodology was used, a non-experimental design, with a quantitative approach and correlational scope. The sample population was 40 nursing workers, obtained from a non-probabilistic sample. The data collection technique was the survey and the instrument, the questionnaires. From the descriptive results, it was obtained according to work stress that 37.50% is at a high level, 32.50% is at a medium level and 30.00% is at a low level and according to work performance, 37.50% is in high and medium level, 25.00% is in low level. Regarding the inferential result, a Spearman value of 0.964 was obtained with a value of $p= 0.00$; therefore, since the value of p is less than 0.05, H_0 is rejected, with which it is concluded that there is a positive relationship and a very high level between the variables.

Keywords: *Job stress, job performance, physical effects, work behaviors.*

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los fenómenos más comunes en cualquier organización actual es el estrés laboral. Este fenómeno está ligado directamente al desempeño de los trabajadores y existen pérdidas económicas por parte de las organizaciones debido a indemnizaciones, días de descanso médico, interrupciones en el proceso laboral, etc.

De acuerdo, Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés en el trabajo se produce cuando las demandas y responsabilidades laborales no se ajustan o sobrepasan a los conocimientos y habilidades del individuo. Esta respuesta puede llevar a una situación en la que se comprometa el funcionamiento de la institución y se deteriore el desempeño del individuo, el estrés laboral se puede caracterizar como una presión emocional o física derivada de cualquier situación que provoque frustración, la cual, si se prolonga, puede tener efectos adversos en nuestra salud y el bienestar de los trabajadores. El estrés laboral suele tener su origen en una mala organización del trabajo, así como en la carencia de respaldo por parte de los colegas y supervisores. Por el contrario, cuando las personas tienen control sobre su trabajo, reciben apoyo de los supervisores y mantienen relaciones positivas con sus colegas, la probabilidad de experimentar estrés laboral disminuye. (OMS/OPS, 2001)

Tal como lo establece la Organización Internacional del Trabajo, el estrés se caracteriza como la reacción fisiológica y psicológica resultante de un desequilibrio entre los requisitos percibidos y las capacidades y recursos percibidos de un individuo para hacer frente a dichos requisitos. (OIT, 2019)

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), el estrés es una reacción biológica que ocurre en respuesta a eventos tanto externos como internos. En el contexto laboral, experimentar estrés se considera fundamental. Sin embargo, el estrés puede tener un impacto perjudicial en las personas y en su capacidad para hacer frente a diversos estímulos. Estas respuestas pueden manifestarse como reacciones tanto internas como externas, lo que a menudo tiene efectos negativos en el trabajo de las enfermeras. Esto incluye el desarrollo de condiciones como el trastorno de estrés generalizado, el síndrome de Burnout y problemas cardiovasculares. En casos severos, el estrés puede incluso contribuir al desarrollo

de adicciones, como el tabaquismo, el alcoholismo y el abuso de sustancias. (Organización Panamericana de la Salud, 2006) . Hace cada vez más complicado el balance correcto entre el trabajo y su vida personal o familiar. Sufrir de estrés es considerada como una de las problemáticas principales que afectan a la sociedad y este no depende únicamente de la persona, si no del contexto que lo rodea debido a que se puede encontrar factores que incrementan el estrés, tales como estresores físicos y mentales (Lujan, 2017).

En la Unión Europea el estrés ocupa el segundo lugar en problemas de salud más frecuentes. Además, Vidal (2019) explicó que el estrés tiene un mayor impacto a nivel económico, psicosocial y personal. El estrés laboral es inoloro e inoloro, sin embargo, se deja de hacer notar por su efecto negativo a la salud y también al bienestar del trabajador, llegando a tener consecuencias muy devastadoras.

Según la OPS, las enfermeras participan activamente en la provisión de servicios y su papel destacado en el enfoque centrado en la persona. En numerosas naciones, asumen roles de liderazgo o fundamentales dentro de equipos de atención médica multidisciplinarios e interdisciplinarios. Su ámbito de práctica abarca una gran variedad de servicios de atención médica en todas las instancias del sistema de salud. (OMS/OPS, 2001) El estrés laboral, es un problema global, esto debido a lo cambiante de un trabajo en la actualiza por las exigencias y demandas, esto se ve especialmente en países en desarrollo. (Suárez, 2013). En el mundo el estrés a nivel laboral es visto como un gran problema de salud mental y laboral que enfrentan las organizaciones, debido a que genera un costo económico de importancia. Vidal (2019) explicó que el estrés laboral es calificado como un riesgo físico y mental para la persona. Cólico (2009) comentó que, a nivel organizacional, el estrés afecta la producción laboral, puede generar ausentismo y poca tolerancia a la presión.

El Ministerio de Salud de Perú (2016) informó que el personal de enfermería experimenta niveles elevados de estrés. Esto se puede atribuir a varios factores, incluidos los problemas ergonómicos relacionados con las técnicas y posturas involucradas en el cuidado del paciente, la posible exposición a peligros químicos y bacteriológicos, así como a la radiación ionizante. Adicionalmente, algunos autores han señalado que la falta de hospitales suficientes y la inadecuada disponibilidad de insumos esenciales contribuyen a este problema. (Hernández,

2021)

El MINSA reconoce que diversas circunstancias contribuyen a elevar los niveles de estrés de las personas. En consecuencia, es más probable que los profesionales de la salud se enfrenten a condiciones estresantes debido a la naturaleza inherente de su trabajo. Ante un estrés intenso, el personal sanitario puede presentar diversos tipos de reacciones. Estas reacciones pueden manifestarse como cambios de comportamiento como aislamiento social, hiperactividad, habla rápida, llanto, dificultad para descansar o desconectar del trabajo. Además, pueden surgir respuestas emocionales que incluyen ansiedad, tensión, miedo, irritabilidad y culpa. También se pueden experimentar síntomas cognitivos como dificultad para concentrarse, tomar decisiones, confusión, problemas de memoria y pensamientos obsesivos. Además, pueden ocurrir manifestaciones físicas como presión en el pecho, hiperventilación, dificultad para respirar, dolores de cabeza, contracciones musculares, frecuencia cardíaca rápida, trastornos del apetito e insomnio. (Bonilla, 2020)

En el ámbito de la salud, existen diversas facetas que son muy valoradas en los profesionales médicos. Estos incluyen la aprensión de enfermarse o encontrarse con la muerte, el miedo al ostracismo social, la sensación de impotencia para protegerse a sí mismo y a los demás, el temor a ser separado de sus seres queridos y sentimientos de impotencia y abandono, entre otras emociones. Además, los problemas de salud mental tienen una profunda influencia en el personal de atención médica, lo que impide su capacidad para brindar una atención óptima, comprender a los pacientes y tomar decisiones informadas.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los profesionales de enfermería deben poseer una variedad de conocimientos para cumplir con eficacia sus funciones dentro del sector de la salud. El desempeño laboral se refiere a la ejecución competente de los deberes y responsabilidades por parte de los trabajadores. En el pasado, se creía que el desempeño inadecuado era únicamente el resultado de un conocimiento teórico y práctico insuficiente. Sin embargo, el discurso actual sugiere que el desempeño de los profesionales de la salud está influenciado por varios factores, incluidas las características de la población a la que se atiende, el bienestar del personal sanitario, el propio sistema

sanitario y las condiciones ambientales en las que opera el personal sanitario. (Vargas, 2021)

En años anteriores, se creía ampliamente que el desempeño deficiente en el campo de la atención médica podía atribuirse únicamente a una deficiencia tanto en el conocimiento práctico como en el teórico. Sin embargo, ahora se entiende que la efectividad de los profesionales de la salud está influenciada por una multitud de factores, incluidos los atributos únicos de la población a la que se atiende, las complejidades del propio sistema de atención médica, el bienestar general de los trabajadores involucrados, la atmósfera dentro de la institución, y el entorno externo que en última instancia da forma a las condiciones en las que se ejerce la profesión de enfermería.

En consecuencia, la importancia de la actuación del profesional de enfermería es primordial en la prestación de cuidados a personas altamente susceptibles. Esta importancia se deriva de su destreza en el cuidado técnico, las profundas implicaciones sociales de su función y su íntima familiaridad con los pacientes. En medio de una pandemia, el personal de enfermería asume la responsabilidad de garantizar el apoyo integral al paciente, que abarca la asistencia emocional y espiritual, la implementación de prácticas seguras para mitigar los riesgos y prevenir la transmisión, y el cumplimiento de minuciosos protocolos de atención y bioseguridad.

Entre los hallazgos de Delgado et al. (2020) en su investigación en Perú, se identificó al estrés como un factor que puede impactar en el desempeño laboral. Esto puede resultar en una disminución de la productividad y la capacidad de completar las tareas asignadas, lo que genera errores e ineficiencias. Las consecuencias de esto pueden extenderse a todo el equipo de trabajo, viéndose afectado negativamente su desempeño. En un comunicado de prensa del psicólogo Gallis, se sugirió que los empleados pueden compararse con máquinas o robots, individuos que experimentan niveles elevados de estrés. Cuando un nuevo día amanece sobre el trabajador, este comienza sus funciones temprano y brillante, sin ningún lugar de indulto o sustento, debido a las limitaciones impuestas en las zonas comunales. En épocas anteriores, los niveles de estrés se aliviaban a través de esfuerzos complementarios realizados después de la jornada laboral tradicional, lo que ejemplifica su eficacia para disminuir los asuntos de ansiedad. Por el contrario,

afirma que muchas personas albergan temores de desempleo, obligándolos a someterse a horas de trabajo excesivas junto con una inundación de asignaciones. Las largas horas de trabajo experimentadas por las enfermeras de los hospitales tienen un impacto significativo en su capacidad para llevar a cabo con eficacia sus funciones. Como se observa en la población objeto de estudio, se evidencia la presencia de estrés laboral, lo que dificulta su desempeño (Commerce, 2021).

Acorde con la información se plantea como pregunta general ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional en las enfermeras del hospital?, seguido con el primer problema específico ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y las conductas laborales en las enfermeras del hospital?, el segundo problema específico ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la productividad en las enfermeras del hospital? Por último, el tercer problema específico ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y las competencias en las enfermeras del hospital?

La presente investigación tiene justificación a nivel teórico porque profundiza en el conocimiento de las variables y la problemática expuesta, así mismo la información obtenida es de fuentes confiables. Además, se justifica a nivel metodológico porque cumple con diversos procesos científicos previamente establecidos. Por último, se justifica a nivel práctico porque investigar sobre estas variables es relevante e importante para la población, debido a que los resultados pueden servir como referentes para posibles mejoras.

La investigación tiene por objetivo principal determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional en las enfermeras del hospital del Minsa. En cuanto a los objetivos específicos planteados tenemos determinar la relación entre el estrés laboral y las conductas laborales en las enfermeras del hospital.; determinar la relación entre el estrés laboral y productividad en las enfermeras del hospital; determinar la relación entre el estrés laboral y las competencias laborales en las enfermeras del hospital. En cuanto a la hipótesis principal fue el estrés laboral se relaciona con el desempeño profesional en las enfermeras del hospital del Minsa. La primera hipótesis específica fue el estrés laboral se relaciona con las conductas laborales en las enfermeras del hospital. La segunda hipótesis específica fue el estrés laboral se relaciona con la productividad en las enfermeras del hospital. La tercera hipótesis específica fue el estrés laboral se relaciona con las competencias laborales de las enfermeras del hospital.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes internacionales, Loayza et al. (2022) investigó sobre la sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, cuyo objetivo se vio planteado en determinar la relación entre sus variables. Como población tuvieron a empleados del sector público y privado, y como muestra seleccionaron a 15 empleados del sector público y 15 empleados del sector privado. La forma de obtener la información de la población fue con la encuesta denominada “Test de estrés laboral” y el “Test de sobrecarga laboral” realizado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Como metodología la investigación fue descriptiva correlacional con un enfoque cualitativo. El estudio reveló que una proporción importante de los empleados del sector público, concretamente el 60%, experimentaba altos niveles de estrés. A esto le siguió el 30 % que informó niveles moderados de estrés, mientras que solo el 10 % indicó estrés leve. Por el contrario, en el sector privado, los resultados indicaron que el 60 % de los empleados no informaron estrés, el 30 % experimentó estrés leve y solo el 10 % informó niveles de estrés moderados. Obteniendo como conclusión que los empleados que son sometidos a mayor carga laboral o sobrecarga, son los que presentan un nivel mayor de estrés laboral.

Sheikh et al. (2021) investigó sobre estrés y desempeño, cuyo objetivo fue buscar la relación entre sus variables. Tuvo una población a las enfermeras cuya muestra fueron 235 enfermeras de hospitales de Zahedan. La forma de obtener la información de la población fue con la encuesta. La metodología empleada fue descriptivo, cuantitativo correlacional. Como resultado del estudio se determinó que las variables se correlacionan significativamente y de forma directa ($p < 0,05$; $r = 0,39$), es decir a mayor estrés (39%), menor será el desempeño laboral (20%). El estudio concluyó que se debe educar sobre las situaciones que podrían presentarse en el trabajo con la finalidad de evitar el desarrollo del estrés y por ende mejorar el desempeño.

En Indonesia, Utami et al. (2020) investigó sobre el desempeño y el estrés en 3 hospitales de la región, cuyo objetivo fue buscar la relación entre las variables. Utilizaron una población de enfermeras de las cuales su muestra fue de 345 enfermeras. La forma de obtener la información de la población fue con la encuesta, utilizando una metodología descriptiva, cuantitativo correlacional. En relación con

los indicadores de carrera dual, una gran mayoría de los participantes (aproximadamente el 79%) expresa acuerdo o otorga calificaciones altas para el quinto indicador, a saber, la interferencia laboral. En cuanto a la variable desempeño laboral, aproximadamente el 62,5% de los encuestados está de acuerdo o asigna la puntuación más alta al segundo indicador, que se refiere a la cantidad. Esto sugiere que el nivel de compromiso exhibido por los empleados juega un papel crucial en la mejora de su desempeño y, en última instancia, en el logro del nivel deseado de calidad en el trabajo. El estudio concluyó que un nivel negativo del estrés reduce el desempeño de las enfermeras que participaron en la investigación.

En Irán, Shalani et al. (2020) investigó sobre el estrés laboral, el desempeño y el capital psicológico cuyo objetivo fue determinar la relación de ambas variables. Trabajaron con una muestra de 152 enfermeros del hospital de Kermanshah. La forma de obtener la información de la población fue con la encuesta y tuvieron una metodología no experimental, cuantitativo y correlacional. Se observaron correlaciones significativas entre el capital psicológico y el estrés laboral ($P < 0,05$), así como entre el capital psicológico y el desempeño laboral ($P < 0,001$). En el modelo global, estas dos variables demostraron su capacidad predictiva del estrés laboral ($P < 0,05$), siendo el capital psicológico por sí solo un predictor significativo ($P < 0,05$: $\beta = -0,19$), mientras que el desempeño laboral por sí solo no poseía esta capacidad predictiva ($P > 0,05$: $\beta = -0,03$); que permitió concluir que los enfermeros que tiene un adecuado capital psicológico, específicamente las competencias laborales, tienden a poseer un menor nivel de estrés y por ende mayor desempeño.

Acosta et al. (2019) investigó sobre el estrés ocupacional y el desempeño en una población de docentes de los cuales se trabajó con una muestra de 47 docentes universitarios. La forma de obtener la información de la población fue con la encuesta y como instrumento un cuestionario sociodemográfico. La metodología empleada fue cuantitativo, correlacional, de alcance transversal que permitieron obtener los resultados del nivel de las variables y sus características sociodemográficas. Se evidenció niveles de estrés en la población sin embargo se llegó a la conclusión que las variables sociodemográficas no predicen o predeterminan la aparición del estrés. No se puede asegurar sin embargo que el estrés es un factor aislado, tiene muchos factores.

Calderón (2022) realizó un estudio sobre los efectos del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en un contexto nacional específico. La muestra del estudio consistió en 100 trabajadores de un programa social, con un subconjunto más pequeño de 33 trabajadores utilizados para el análisis de datos. Los datos se recolectaron a través de una encuesta virtual, empleando un enfoque cuantitativo básico para examinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño. El estudio adoptó un nivel descriptivo simple, utilizando un diseño transversal no experimental. Los resultados para la variable 1 muestran que el 51,5% experimenta estrés laboral bajo mientras que el resto de los individuos experimenta niveles de estrés medio. La variable 2 revela que el 69,7% reporta un alto desempeño laboral. El análisis inferencial que utiliza la estadística de Spearman muestra un coeficiente de correlación (R) de -0,548 con un valor de p de 0,001. Estos hallazgos nos permiten concluir que el estrés tiene un impacto moderadamente negativo en el rendimiento. Específicamente, los niveles más altos de estrés están asociados con un desempeño laboral más bajo.

En un estudio reciente realizado por Cuyo (2022), la atención se centró en comprender el impacto del estrés en el rendimiento. La investigación tuvo como objetivo establecer una conexión entre estas variables e involucró a un grupo de enfermeras del Hospital Nivel II-E de Chumbivilcas - Cusco. Se seleccionó una muestra de 30 enfermeras para recopilar información sobre la población a través de una encuesta. El estudio siguió un enfoque descriptivo con enfoque cuantitativo y utilizó un diseño no experimental de subtipo transversal correlacional. Los hallazgos revelaron que el 80% de los participantes experimentó un nivel moderado de estrés, mientras que el 63,3% reportó un nivel regular. Al realizar el análisis se observó que en la población estudiada existe una relación negativa moderada entre las variables ($p < .001$ y $Rho = -.665$). En consecuencia, se puede inferir que se estableció con éxito una correlación.

Velásquez (2022) investigó sobre el estrés y el desempeño cuyo objetivo fue determinar la relación de las variables en una población de promotores de servicio cuya muestra fue de 15 colaboradores. La forma de obtener la información de la población fue con la encuesta. La metodología utilizada fue descriptiva – correlacional, de tipo cuantitativo. Se encontraron resultado de correlación Chi cuadrado de Pearson de 0,576 que concluyeron en que el estrés laboral se

relaciona de modo significativo con el desempeño laboral. En tanto que Delgado et al. (2020) investigó sobre el estrés y el desempeño cuyo objetivo fue determinar la relación de las variables en una población de colaboradores de la Red de Salud de Trujillo cuya muestra fue de 98 colaboradores. La forma de obtener la información de la población fue con la encuesta. La metodología utilizada fue no experimental, a través de un estudio correlacional, de corte transversal, con un enfoque mixto. Se encontraron como resultados un 98% con niveles medio y alto de estrés laboral y el 39,8% con desempeño regular. Se concluyó que el coeficiente de Rho de Spearman permitió establecer una correlación negativa entre las variables. Se establece que, a mayor estrés, menor desempeño.

En la búsqueda de un marco teórico en enfermería que facilite la identificación de mecanismos de afrontamiento del estrés, es evidente que numerosos académicos han escrito extensamente sobre este concepto. Uno de las teorías es la descrita por Callista Roy, quien introdujo el modelo de adaptación en 1970, conocido como Modelo de Adaptación de Roy (RAM). Según Roy, las respuestas adaptativas son aquellas que promueven el bienestar general de los individuos, abarcando aspectos como la supervivencia, el crecimiento, la reproducción y el logro de metas. El RAM proporciona una herramienta valiosa para comprender el papel de los enfermeros y su intervención en la mitigación de los mecanismos inductores de estrés. Sobre esta base, postulamos que este modelo puede servir como un instrumento eficaz para abordar el estrés. En consecuencia, ahora profundizaremos en un examen detallado de la RAM, con el objetivo de obtener una comprensión integral que permita evaluar las conductas que generan estrés. Durante su carrera de enfermería, Roy observó la notable resiliencia y adaptabilidad de los niños frente a importantes cambios físicos y psicológicos, lo que la impactó significativamente. En el ámbito del comportamiento humano, existe un fenómeno conocido como estímulo focal. Esto se refiere al estímulo interno o externo primario y más inmediato que encuentra un individuo. En contraste, los estímulos contextuales pertenecen a los factores ambientales que encuentra la persona. Por último, los estímulos residuales son aquellos que tienen un significado y significado particular para el individuo, encapsulando finalmente su esencia. (Hernández & colaboradores, 2016)

La teoría de Cannon citada por Taylor (2017) se asocia comúnmente con

explicaciones fisiológicas del estrés que tienen sus raíces en la activación simpática. Según esta teoría, cuando la corteza cerebral detecta una amenaza potencial, transmite señales al hipotálamo. Como resultado, el sistema nervioso simpático se activa, incitando a la médula suprarrenal a liberar catecolaminas. Esto conduce a un aumento en el nivel de alerta del organismo, la presión arterial, la frecuencia cardíaca y diversas reacciones como la sudoración y la constricción de los vasos sanguíneos. La secreción de epinefrina y norepinefrina es responsable de la intrincada interacción entre los sistemas nerviosos simpático y parasimpático, así como del delicado equilibrio entre el estado de alerta elevado para las respuestas de lucha o huida y la posterior restauración de la energía una vez que se ha superado la amenaza.

Sobre el desempeño laboral, en 2013, Robbins y Judge propusieron un marco teórico que se centra en evaluar los procesos que llevan a cabo los empleados en respuesta a las consignas o roles asignados dentro de la organización. Además, busca evaluar en qué medida los empleados se identifican con su puesto y el impacto que esto tiene en su posición social. Esta evaluación toma en consideración las limitaciones que surgen en la producción, las cuales pueden manifestarse en comportamientos negativos que afecten negativamente la reputación de la empresa. Adicionalmente, se tiene en cuenta el proceso de toma de decisiones en negociación, mediación y solución de problemas, así como la voluntad de los empleados de proyectar una imagen institucional positiva hacia su empleador. Robbins y otros (2009)

La teoría de Alles, en el 2015, establece que la evaluación del desempeño de un empleado sirve como una herramienta para la supervisión del personal, con el objetivo principal de discernir su crecimiento personal y profesional, promover la mejora continua y optimizar la utilización. Sin embargo, tanto los empleadores como los empleados tienden a albergar dudas sobre la eficacia de las evaluaciones de desempeño. Por lo general, estas evaluaciones se perciben erróneamente como si se usaran únicamente para determinar los incrementos salariales o para identificar a las personas que se van a despedir. (Velarde, 2018)

Lauracio y Lauracio (2020) Se realizó un estudio para examinar la relación entre el Burnout y la calidad de atención brindada por los trabajadores de la salud en el Centro de Salud Vallecito I-3 de Puno. La muestra incluyó a todo el personal

del centro. El estudio utilizó una metodología descriptiva-correlacional. Los datos se recopilaron a través de encuestas, incluida la prueba de Maslach Burnout Inventory y un cuestionario de autoevaluación sobre el desempeño laboral. Se llegó a la conclusión en base a los resultados obtenidos que el síndrome de Burnout y el desempeño laboral no tienen ninguna correlación entre ellos. Se encontró que el estrés laboral ocurre cuando hay un desequilibrio entre las demandas percibidas y la capacidad de un individuo para hacer frente a esas demandas, lo que resulta en respuestas tanto físicas como emocionales.

El estrés es una problemática global que ha sido estudiada por diversos autores, instituciones académicas, etc., especialmente desde el siglo pasado. La investigación se fundamenta por la teoría de Robert Karasek en 1977 donde propuso el contexto del estrés laboral, refiere que el estrés es causado cuando las demandas de una tarea son altas y el control sobre la tarea es bajo; otra de las teorías de estrés es la de Hans Selye citada por citada por Gómez (2011) llamada la teoría del síndrome general de adaptación que según el cuerpo pasa por tres etapas cuando se enfrenta a un estresor de alarma, resistencia y agotamiento. La Organización Mundial de la Salud habló sobre el estrés indicando que este es “una respuesta física de defensa ante una situación amenazante o ante una necesidad de mayor atención”. Acorde con lo expuesto, el estrés no es un problema que afecta o daña al cuerpo, si no que puede afectar a nivel psicológico ya que se trata de una respuesta adaptativa (OMS, 2016).

Hernández et al. (2012) define el termino estrés como un conjunto de reacciones a nivel emocional, conductual, físico y cognitivo ante variables que podría resultar nocivas por parte del entorno, inicia con la alteración de la persona quien percibe como amenazante esta variable del ambiente, esta sensación varia de persona a persona y depende de sus capacidades para enfrentar estas variables o exigencias del medio. Se puede decir que cuando las capacidades son superadas por una exigencia externa, se genera estrés. Para Le Scanff y Bertsch (2021), el estrés es el resultado de los efectos a corto o largo plazo de los factores psicosociales que causan ciertas manifestaciones neurovegetativas y endocrinas compatibles con los trastornos psicoafectivos. Por su parte Varela (2020), se trata de la relación entre las demandas de las tareas-situaciones y la percepción de los recursos con los que se cuenta para dar una respuesta satisfactoria a estas

situaciones. Para resolver adecuadamente y sentirnos satisfechos, valorables y competentes.

Según Salinas (2012), el estrés es una respuesta no específica ante un estímulo que es percibida por una persona como amenazante. Es considerada amenazante cuando la situación excede a la capacidad de recursos o competencias del individuo. Las respuestas pueden ser tanto físicas como psicológicas. Según la OIT (2016), habla sobre el estrés como el organismo responde a nivel físico y emocional ante un desequilibrio entre las necesidades y los recursos y habilidades para enfrentar esta necesidad o demanda. En el ámbito laboral se considera como estrés laboral, este se da cuando las condiciones de trabajo son mayores a las capacidades, conocimiento o competencias del empleado. Oblitas (2016), mencionó que el origen del término estrés es del anglosajón stress lo cual indica presión o tensión. Este término es equivalente a otro término inglés "Strain" que también indica tensión o tirantes.

Asimismo, para Hans Selye (1946) citado por Gómez, (2011), quien fue considerado "El padre del estrés" indica que el estrés es una reacción inespecífica de la persona ante una exigencia o necesidad" además el introdujo el término "síndrome general de adaptación" en cual hace referencia de como enfrentamos el estrés, para ello el propuso 3 fases: reacción, resistencia y agotamiento. Acorde con Gil et al. (2020) indica que cuando existe un desequilibrio entre el esfuerzo realizado y la recompensa brindada se genera estrés. Esta respuesta desequilibrada para recompensar los esfuerzos realizados es negativa y tienen consecuencias en ambas direcciones, para el trabajador y la empresa. Esta falta de control sobre el futuro laboral, amenaza de despido, cese de labores, cambios bruscos de funciones, etc. También perjudican al manejo del estrés por parte de la persona.

En relación con las dimensiones estudiadas como factores del estrés podemos definir que, en el ámbito de la enfermería, el factor físico emerge como un disruptor que impide la ejecución fluida de las funciones rutinarias. Su influencia impregna la tranquilidad y la concentración de los enfermeros, obstruyendo así la prestación de cuidados de alta calidad. Este factor puede manifestarse de diversas formas, como condiciones de trabajo desfavorables, la presión persistente para completar las tareas dentro de plazos limitados o inadecuados, las limitaciones del

trabajo por turnos, una carga de trabajo abrumadora, iluminación deficiente y niveles de ruido excesivos. Dentro del contexto del factor físico, los factores estresantes adicionales incluyen interrupciones frecuentes durante el trabajo, instancias de médicos ausentes o en desacuerdo con el plan de tratamiento de un paciente, falta de comunicación sobre el estado clínico del paciente, rotación constante del personal de enfermería debido a escasez de personal, turnos impredecibles, responsabilidades administrativas, carga de trabajo excesiva, familiaridad inadecuada con el equipo especializado y escasez de recursos de personal. Todos estos factores contribuyen colectivamente a niveles elevados de estrés entre los profesionales de enfermería.

Los factores estresantes considerados desafiantes, en un estrés positivo que producen menor tensión. Este tipo de estrés se da en ciertas situaciones con condiciones necesarias. Los colaboradores que tienen un mayor compromiso con la empresa pueden invertir mejor sus energías y capacidades y superar el estrés psicológicos con una mayor concentración y energía en sus labores. Esta acción tiene un efecto en los resultados o desempeño de los empleados. Sin embargo, un trabajador con bajo compromiso laboral se verá deteriorado ante la presencia de un factor estresor. Varela (2020). Otro factor que beneficia a los colaboradores a manejar el estrés es el apoyo de la organización frente a los factores estresantes, la organización que apoya a un colaborador suele capacitar a su personal para aumentar sus habilidades y la situación no lo supere Vidal, (2019).

Los factores emocionales abarcan una gama de elementos que pueden afectar el bienestar de los profesionales de enfermería. Estos factores incluyen la falta de apoyo de los compañeros dentro del equipo de trabajo, el peso de los puestos de responsabilidad, los sentimientos de inseguridad en las interacciones interpersonales y el costo emocional de brindar atención a pacientes graves. Además, dentro del ámbito de los factores psicológicos, los factores estresantes específicos pueden incluir recibir críticas de los médicos, realizar procedimientos dolorosos en pacientes, entablar conversaciones difíciles sobre la muerte, experimentar miedo en relación con los procedimientos médicos, presenciar el sufrimiento de los pacientes, sentirse incapaz de brindar apoyo emocional. , enfrentando críticas de los supervisores, luchando con una comunicación efectiva con los pacientes y enfrentando desafíos en las relaciones laborales con los

supervisores. Estos diversos factores psicológicos pueden contribuir a aumentar los niveles de estrés entre los profesionales de enfermería.

Los factores sociales juegan un papel importante en la generación de estrés entre los profesionales de enfermería. Estos factores abarcan una variedad de problemas, que incluyen la insatisfacción con los roles de turno, las deficiencias en las relaciones interpersonales, la falta de apoyo del equipo de salud, la rivalidad entre pares, el apoyo emocional inadecuado de los superiores, los conflictos con los médicos, la confusión de roles, la fricción social y una organización autoritaria. clima. La falta de oportunidades para discutir abiertamente los problemas relacionados con el servicio con los colegas, las dificultades con el personal interdisciplinario, la incapacidad para compartir experiencias y emociones con los compañeros profesionales, los sentimientos de impotencia cuando los pacientes no mejoran y los desafíos al trabajar con ciertos colegas pueden contribuir a El estrés en la profesión de enfermería.

En la variable desempeño profesional, acorde con La Real académica de la lengua española indica que es la acción de cumplir con las obligaciones o funciones de un cargo, puesto de trabajo o profesión y que estas funciones alcancen un nivel, ya sea este adecuado o inadecuado. Este nivel se logra de acuerdo con el esfuerzo, competencias y habilidades del trabajador RALE, (2020). Urriola (2011) determina que existen diversas formas de analizar el desempeño, sin embargo, solo se centrará en cuatro de ellas que son: las conductas laborales: Que hace referencia al estudio que aborda las conductas y comportamiento de las personas en la organización, con la finalidad de mejorar el rendimiento y alcanzar objetivos.

Chávez (2015) considera que las relaciones interpersonales tienen elementos importantes como la comunicación del grupo, cooperación entre sus miembros e identificación grupal. Acorde con Chávez (2015) el grupo debe de tener un nivel aceptable de entendimiento, que comprende los elementos descritos anteriormente. Las relaciones interpersonales tienen gran influencia en diversas áreas como la productividad, el clima laboral, el trabajo de equipo y la satisfacción laboral, entre otras. Según Chiavenato (2009), el desempeño se puede medir de forma objetiva y subjetiva de acuerdo con el instrumento de evaluación. Este es un proceso del cual está a cargo un supervisor, jefe o la comisión de evaluación y sus objetivos pueden variar dependiendo la meta que persigan. Acorde con el autor se

pueden utilizar diversos instrumentos de evaluación tales como: escalas gráficas, elección forzada, frases descriptivas, investigación de campo, comparación por pares. Además, se puede evaluar el desempeño de un colaborador a través de una entrevista de evaluación, donde se obtiene una mejor comunicación y retroalimentación, esto permite eliminar las malas interpretaciones y dar un mensaje claro Chiavenato, (2009).

Díaz y Garivia (2013) indica que existen criterios a tomar en cuenta para realizar una evaluación de desempeño, tales como: cumplimiento de metas, producción, calidad de producción, dinero, errores y tiempo. Relación entre estrés y desempeño laboral: Robbins y Judge (2009), indicaron que el estrés se aprecia desde sus efectos negativos, pero este no siempre es malo o dañino, es más esto puede tener un efecto positivo. Si se habla de un estrés positivo, este puede ayudar a impulsar el potencial y representa una oportunidad de presión para impulsar el desempeño. Muchas personas pueden aprovechar este estrés positivo y desempeñarse al máximo. Sin embargo, cuando el estrés supera las capacidades y se mantiene en el tiempo, este se convierte en dañino mientras el estímulo estresor se mantenga presente. Dentro del espacio de las dimensiones sobre el desempeño laboral encontramos que, en el ámbito de las competencias laborales, un aspecto fundamental reside en la generación de datos integrales sobre las competencias esenciales para el desempeño laboral, así como aquellas competencias que exhiben los individuos. La difusión y accesibilidad de esta información vital sirven como catalizador para mejorar la eficiencia y eficacia del mercado laboral.

En el ámbito de la salud, la manifestación del comportamiento laboral tiene una importancia significativa. La eficacia del desempeño se correlaciona directamente con la calidad del servicio prestado. Para evaluar las características del desempeño del trabajo, se hace imperativo el escrutinio tanto de las competencias laborales o profesionales exhibidas como de las condiciones de trabajo imperantes en las que se ejercen dichas funciones. El aspecto de la productividad abarca la obligación de los profesionales de la salud de llevar a cabo con eficacia sus responsabilidades laborales designadas, utilizando sus competencias, talentos y recursos disponibles. Es fundamental que reconozcan que hay casos en los que el tiempo asignado a estas tareas puede exceder la duración

prevista. Para establecer una reputación personal y obtener reconocimiento, es imperativo que cumplan constantemente con los requisitos de sus horas de trabajo, demostrando así un alto nivel de calidad. Este compromiso con la productividad se traduce en la admiración y el aprecio de los pacientes, así como el reconocimiento de colegas y superiores, ya que es sinónimo de desempeño ejemplar.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación básica.

Según Escudero y Cortez (2018) indicaron que toda investigación básica se enfoca en los fundamentos y no tiene intención práctica. Quiere decir que esta investigación no pretende ejecutar ninguna acción que no sea de recolección de información, procesamiento de información para llegar a las conclusiones.

Arispe et al. (2020) argumentaron que el enfoque fue cuantitativo porque se basa en un paradigma positivista, donde el interés está en la medición y cuantificación porque, al medir tendencias, se pueden formular y teorizar nuevas hipótesis de esta manera. Asimismo, la investigación fue cuantitativa porque se hizo uso de los procesos estadísticos para verificarlos resultados.

El método que se utilizó fue el método hipotético deductivo. Valderrama (2016), muestra que este enfoque comienza con una hipótesis que se intenta falsear o refutar, lo que lleva a conclusiones que deben ajustarse a los hechos.

3.1.2. Diseño de investigación

Fue no experimental, debido que no se intentó alterar o cambiar las variables, los investigadores solo pueden contemplar tal como estaban, por lo cual se clasificó de corte transversal de debido que se obtuvo en un solo día toda la recolección de datos en el hospital Hernández et al., (2018).

Fue de corte transeccional o transversal. Según Cvetković et al. (2021), este tipo de estudio se da porque la medición de la variable es en un solo momento o tiempo. Los resultados no son evolutivos o de seguimiento, solo de identificación.

Por último, la investigación fue de alcance correlacional. Según Akoglu (2018), porque la finalidad del estudio es buscar la relación de los fenómenos o variables. Se intenta descubrir cómo, porque o las causas de dicha relación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual

Es una problemática global que ha sido estudiada por diversos autores, instituciones académicas, etc., especialmente desde el siglo pasado. OMS (2016), habla sobre el estrés indicando que este es “una respuesta física de defensa ante una situación amenazante o ante una necesidad de mayor atención”. Acorde con lo expuesto, el estrés no es un problema que afecta o daña al cuerpo, si no que puede afectar a nivel psicológico ya que se trata de una respuesta adaptativa.

Definición operacional:

Esta variable será medida a través de un cuestionario de creación propia el cual constará de 15 ítems con escala tipo Likert y distribuidas en tres dimensiones: efectos físicos, efectos emocionales y efectos sociales.

Indicadores:

La presente variable se conforma por: Ritmo cardiaco, presión sanguínea, tensión muscular, sudoración, miedo, depresión, ansiedad, enojo, baja motivación, disminución actividad sexual, consumo de intoxicantes, errores, laborales, irritabilidad social.

Escala de medición:

Se utilizó la escala tipo Likert con respuestas como: Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca.

Variable 2: Desempeño profesional

Definición conceptual:

La RALE (2020) indica que es la acción de cumplir con las obligaciones o

funciones de un cargo, puesto de trabajo o profesión y que estas funciones alcancen un nivel, ya sea este adecuado o inadecuado. Este nivel se logra de acuerdo con el esfuerzo, competencias y habilidades del trabajador. El desempeño también es considerado como comportamientos, actividades o funciones que son asignadas a una persona para que cumpla metas, objetivos, calidad y orden. (Robbins y Judge, (2019).

Definición operacional:

Esta variable será medida a través de un cuestionario de creación propia el cual constará de 15 ítems con escala tipo Likert y distribuidas en cuatro dimensiones: conductas laborales, productividad y competencias laborales.

Indicadores:

La presente variable está conformada por: Puntualidad, faltas, tiempos, producción, plazos de entrega, desempeño, conocimientos, aptitud, rapidez, destreza, competencias

Escala de medición:

Se utilizó la escala tipo Likert con respuestas como: Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca.

Población, muestra y muestreo

Hernández et al. (2018), considera que la población es el conjunto de individuos que permiten ser estudiadas de distinta manera. La población estuvo conformada por 110 enfermeras de un hospital del MINSA.

• Criterios de inclusión:

- Solo se considerará como parte del estudio al personal que se encuentra a la fecha laborando en el hospital.
- Personal mayor de 18 años

- Personal que trabaje el área de Hospitalización.

- **Criterios de exclusión:**

- No se considerará personal cesado o información archivada sobre el desempeño de otros lados.
- No se considerará al personal de otras unidades hospitalarias.
- Se considerará al personal de enfermería de sexo femenino y nombrado.

Muestra:

En relación con la investigación la muestra estuvo conformada por 40 enfermeras de sexo femenino, que trabajan en turno rotativo y son personal nombrado y 5 jefes, dicha muestra se encargó de evaluar el estrés laboral a través de una encuesta asimismo la muestra estuvo conformada por 5 jefes quienes evaluaron el desempeño de 40 enfermeras. La muestra fue no probabilística debido a que son pocos el personal que se encuentra laborando o las cuales se está considerando para el recojo de información y los 5 jefes son personas que evalúan los servicios de Ginecología, cirugía medicina, pediatría, neonatología.

Tabla 1.

Muestra seleccionada

Cargo	Cantidad
Enfermera	40
Jefa	5
Total	45

Nota. Elaboración del autor

Valderrama (2016) consideró que una muestra es una parte que representativa de la cantidad total. Para efectos del presente estudio la muestra estuvo constituida por 40 enfermeras de un hospital del Minsa.

La utilización del muestreo no probabilístico descrito por Hernández et al. (2018) permite la selección deliberada de muestras en función de objetivos específicos o estándares predeterminados. De acuerdo con esto, la encuesta aplicada a todos los colaboradores de nuestro estudio se realizó a través de un muestreo censal.

Muestreo será intencionado debido a que solo se seleccionara enfermeras del área de Hospitalización así mismo los jefes seleccionados solo son jefes que tienen a su cargo el área de internamiento quienes evaluaran a las enfermeras.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Técnica

Es observacional por qué se va a observar para poder recoger la información la otra técnica es encuesta. Hernández et al. (2018), considera que la técnica comúnmente utilizada, para una muestra, es la encuesta, debido que es el procedimiento para la recolección de datos, pertinentes sobre ambas variables. Así mismo, permitió identificar opiniones, apreciaciones, punto de vistas e intereses, entre otros aspectos, mediante la encuesta se pudo aplicar los dos instrumentos, de este modo se pudo cumplir con los objetivos y se pudo comprobar la hipótesis planteada.

3.3.2 Instrumento de recolección de datos

Instrumento 1: Fue validado por juicios de expertos conformado por 15 ítems en la escala de Likert y fue aplicado a la muestra de 40 enfermeras en la cual se evaluó el estrés laboral

Instrumento 2: Fue validado por juicios de expertos conformado por 15 ítems en la escala de Likert aplicado a la muestra de 5 jefes en la cual evaluaron el desempeño profesional de las 40 enfermeras.

Se utilizaron los cuestionarios y según Fynboe et al. (2018) la utilización de cuestionario es una forma simple de obtener información de una gran población. Es

la manera más rápida y fácil de interpretar cualquier estudio.

Validez

Según Shirali et al. (2018), para validar un instrumento se tiene que someter a una prueba o aplicación de prueba para ver cómo se comporta el instrumento y si este cumple el fin con el que fue creado.

Se ha comprobado la confiabilidad mediante una prueba piloto a 15 sujetos de la muestra, entonces a partir de los datos recaudados aplicando el alfa de Cronbach se obtuvo que la variable estrés obtuvo 0.891 y desempeño laboral 0,942 eso quiere decir que cuenta con una fiabilidad excelente y es aceptable la consistencia interna de los instrumentos.

Tabla 2.

Validación de juicio de expertos

Variable	N°	Apellidos y nombres	Especialidad	Opinión
V1. Estrés	1	García Delgado	Magister en gestión del talento humano	Aplicable
		José Lope Noboru	Magister en docencia	
V2. Desempeño Laboral	2	Takaesu Daniel Yogui	universitaria	Aplicable
		Noboru Takaesu	Magister en docencia universitaria	
V3. Estrés	3	Kajacuri Díaz	Magister en Gestión de los servicios de la Salud	Aplicable
V4. Desempeño	4	Klinsman Orlando		

Nota. Certificado de validez de contenido de instrumentos.

Además, se realizó un procedimiento estadístico denominado validez de constructo el cual determina que los reactivos obtienen un puntaje de distribución de respuestas mayor al 0.20 lo cual lo hace válido.

3.4. Procedimientos

Se inició con la validez y confiabilidad de los instrumentos luego se aplicó el instrumento luego se realizó una data en programa SPSS, luego se procedió al procesamiento de las tablas, después a la interpretación de estas, luego se realiza la prueba de normalidad kolmogoroy smirnov y finalizando la prueba de hipótesis así determinar el estadístico a utilizar para contrastarla hipótesis. Para la presente investigación la muestra se estableció como no paramétrico por lo que utilizamos el estadístico Rho de Spearman.

La investigación analizó los datos recogidos con el programa estadístico SPSS 25, para lo cual el procedimiento es el siguiente: (Paso 1) analizar de forma descriptiva el estado actual en la que se encuentran las variables y determinar los niveles, (Paso 2) analizar de forma inferencial los datos y determinar la relación entre ellos. Hernández et al., (2018).

3.5. Método de análisis de datos

Para continuar con el estudio se analizarán los resultados obtenidos, para ello el procedimiento será el siguiente: analizaremos la descripción del estado actual de las variables y determinaremos el grado de hacer un análisis lógico. Analizar datos y determinar relaciones entre ellos.

3.6. Aspectos éticos

Hay procedimientos establecidos para todos los estudios y varios aspectos éticos están presentes.

- **Principio de autonomía**, que establece que todos los participantes en este estudio deben ser informados sobre sus aspectos antes de utilizar el cuestionario.

- **El principio de justicia**, el cual dice que debemos tratar a todos los participantes por igual respetando los derechos fundamentales
- **El principio de equidad**, que establece que debemos tratar a todos los participantes por igual, respeta los derechos fundamentales.
- **El principio de interés** porque pretende resolver problemas y es importante para la sociedad. El principio de no daño, que establece que el desarrollo de las actividades presentes en esta investigación no causará daño ni perjuicio a los participantes Pina, (2017). Además, se respetan los derechos de los autores citados en este estudio, debidamente citados y respetando las normas de la 7ª edición de la APA.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos:

Tabla 3.

Niveles de Estrés laboral de las enfermeras

Nivel	Estrés laboral	%
Bajo	12	30.0%
Medio	13	32.5%
Alto	15	37.5%
Total	40	100%

Nota. Nivel de la variable estrés laboral

En la tabla se observa los niveles de Estrés laboral, donde la mayoría es representada por un nivel alto al 37.5%, seguido por un nivel medio al 32.5% y por último el nivel bajo al 30.0%. Este cuadro se puede interpretar como que existe un inadecuado nivel de Estrés laboral en el centro de labores. Esto debido que al considerar los niveles medios y altos nos da un total de 70.0%, lo cual es muy alto y se interpreta que acorde a la percepción de los encuestados, estos perciben un que el centro de labores y las funciones que realizan provocan mucho estrés.

Tabla 4.

Niveles del desempeño laboral de las enfermeras

Nivel	Desempeño profesional	%
Bajo	10	25.0%
Medio	15	37.5%
Alto	15	37.5%
Total	40	100%

Nota: Nivel de la variable desempeño laboral

En la Tabla 4 se observa los niveles de desempeño laboral, donde la mayoría es representada por un nivel alto y medio al 37.5%, seguido por un

nivel bajo al 25.0% Este cuadro se puede interpretar que acorde a la percepción de los jefes de área existe nivel promedio de desempeño laboral con una tendencia al mal desempeño. Esto debido que al considerar los niveles medios y bajos da un total de 62.50%, lo cual para cualquier organización no son números favorables debido a que el desempeño está estrechamente ligado a la productividad y para este caso específico se traduce en una mala atención a los pacientes. En conclusión, se puede evidenciar que el 75% del desempeño fue medio alto.

Tabla 5.

Resultados de las dimensiones de la variable estrés de las enfermeras

Nivel	Efectos físicos	%	Efectos emocionales	%	Efectos sociales	%
Bajo	9	22.5 %	4	10 %	12	30%
Medio	15	37.5 %	16	40 %	10	25%
Alto	16	40.0 %	20	50 %	18	45%
Total	40	100 %	40	100 %	40	100%

Nota. Nivel de la variable estrés laboral

En la tabla 5 se observa que los niveles de Estrés laboral por dimensiones, donde los efectos físicos es representada por un nivel alto al 40.0% seguido de un nivel medio 37.5% el efecto emocional es representada por un nivel alto al 50.0% y el efecto social es representada por un nivel alto al 45.0%. Se concluye que la dimensión efectos emocionales es más afectada por el estrés.

Tabla 6.

Resultados de las dimensiones de la variable desempeño profesional de las enfermeras

Nivel	Conductas laborales	%	Productividad	%	Competencias laborales	%
Bajo	11	27.5%	14	35.0%	10	25.0%
Medio	14	35.0%	10	25.0%	14	35.0%
Alto	15	37.5%	16	40.0%	16	40.0%
Total	40	100%	40	100%	40	100%

Nota. Nivel de la variable estrés laboral

En la tabla 6, se observa que los niveles de desempeño laboral por dimensiones, donde la conducta laboral es representada por un nivel alto al 37.5%, la productividad es representada por un nivel bajo 25.0 % y la competencia laboral es representada por un nivel alto al 40.0%. Se concluye que la dimensión productividad es afectada con un 25% de la variable desempeño.

4.2 Prueba de normalidad

Para dicho procedimiento se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, la cual es utilizada para determinar la distribución de los datos en la curva de la normalidad en muestras pequeñas (menores a 50). Sobre ello, la prueba permitió establecer si la prueba de hipótesis se realiza con estadísticos paramétricos ($p > 0.05$) o no paramétricos ($p < 0.05$). Los resultados se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 7.*Prueba de normalidad*

Pruebas de normalidad			
	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
Estrés	,942	40	,001
Físicos	,933	40	,002
Emocionales	,941	40	,004
Sociales	,936	40	,002
Desempeño	,844	40	,000
Conductas	,865	40	,000
Productividad	,872	40	,000
Competencias	,829	40	,000

Nota. Nivel de la variable estrés laboral

De acuerdo con la tabla, se puede observar que todos los casos los puntajes (grupos) alcanzan un coeficiente de significancia menor a 0.05 ($p < 0.05$), esto quiere decir, que la muestra no se distribuye de manera normal. Por consiguiente, para realizar el análisis de las diferencias entre las medias se utilizó estadísticos no paramétricos y por consiguiente se procedió a utilizar estadísticos de Rho de Spearman. La siguiente tabla explica la interpretación de cada nivel, esto ayudará a comprender los resultados inferenciales.

Hipótesis general

H₁: El estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral en las enfermeras del hospital del Minsa, Callao 2023.

H₀: El estrés laboral no se relaciona con el desempeño laboral en las enfermeras del hospital del Minsa, Callao 2023.

Cuando la significancia es menor o igual a 0,05 entonces no se considera la H₀ si no se asume la hipótesis alternativa H₁.

Tabla 8.*Relación del estrés laboral y el desempeño profesional*

Estrés laboral y el desempeño profesional			
	Coefficiente decorrelación	1	964**
Rho de Spearman		,000	
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40

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

En la tabla 8 se visualiza el análisis de correlación; el resultado de coeficiente decorrelación es de $r=0.964$, lo que se traduce que la relación es positiva o directa en grado muy fuerte. Por otro lado, el valor (Sig.) es de $P=0.000$, lo que se traduce como una relación estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe una correlación significativa y directa entre el estrés y el desempeño profesional de las enfermeras del hospital del Minsa.

Primera hipótesis específica

H₁: El estrés laboral se relaciona con las conductas laborales en las enfermeras del hospital del Minsa, Callao 2023.

H₀: El estrés laboral no se relaciona con las conductas laborales en las enfermeras del hospital del Minsa, Callao 2023.

Cuando la significancia es menor o igual a 0,05 entonces no se considera la H₀ si no se asume la hipótesis alternativa H₁.

Tabla 09*Relación del estrés laboral y la dimensión conductas laborales*

Estrés laboral y la dimensión conductas laborales			
	Coeficiente decorrelación	1,000	817**
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40

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

En la tabla 10 se contempla el análisis de correlación; el resultado de coeficiente decorrelación es de $r=0.817$, lo que se traduce que la relación es positiva o directa en grado muy fuerte. Por otro lado, el valor (Sig.) es de $P=0.000$, lo que se traduce como unarelación estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Segunda hipótesis específica

H_1 : El estrés laboral se relaciona con la productividad en las enfermeras del hospital del Minsa, Callao 2023.

H_0 : El estrés laboral no se relaciona con la productividad en las enfermeras del hospital del Minsa, Callao 2023.

Cuando la significancia es menor o igual a 0,05 entonces no se considera la H_0 si no se asume la hipótesis alternativa H_1 .

Tabla10.*Relación del estrés laboral y la dimensión productividad*

Estrés laboral y la dimensión productividad			
	Coefficiente de correlación	1,000	894**
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40

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

En la tabla 11 se observar el análisis de correlación; el resultado de coeficiente fue de $r=0.894$, lo que se traduce que la relación es positiva o directa engrado muy fuerte. Por otro lado, el valor (Sig.) es de $P=0.000$, lo que significa como una relación estadísticamente significativa. Por lo tanto, no se considera la H_0 si no se asume la hipótesis alternativa H_1 .

Tercera hipótesis específica

H_1 : El estrés laboral se relaciona con las competencias laborales de las enfermeras del hospital del Minsa, Callao 2023.

H_0 : El estrés laboral no se relaciona con las competencias laborales de las enfermeras del hospital del Minsa, Callao 2023.

Cuando la significancia es menor o igual a 0,05 entonces no se considera la H_0 si no se asume la hipótesis alternativa H_1 .

Tabla11.*Relación del estrés laboral y la dimensión competencias laborales*

Estrés laboral y la dimensión competencias laborales			
	Coeficiente de correlación	1,000	883**
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40

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

En la tabla 11, se estima el análisis de correlación; en el cual el coeficiente de correlación fue $r=0.883$, lo que se traduce que la relación es positiva o directa en grado muy fuerte. Por otro lado, el valor (Sig.) es de $P=0.000$, lo que se traduce como una relación estadísticamente significativa. Por lo tanto, no se considera a la H_0 sino, se toma en cuenta a la H_1 .

V. DISCUSIÓN

La presente investigación ha contado con un propósito que fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional en las enfermeras del hospital del Minsa, para lo cual sobre la primera variable de estrés laboral se demostró que el 37.5% del total de enfermeras encuestadas contó con un alto nivel de estrés en sus puestos laborales y esto coincide con el estudio de Loayza et al. (2022) que mediante un tes de estrés laboral se denotó que más de la mitad del personal presenta niveles altos de estrés y esto se debe porque persiste una sobrecarga laboral en cada área analizada. Asimismo, se encuentra Sheikh et al. (2021) donde al analizar a 235 enfermeras de un centro hospitalario de Zahedan quedo demostrado que el 39% presenta estrés a rangos elevados, lo que ha generado recomendar atención inmediata y reformular soluciones de manera inmediata. De igual forma, el estudio de Utami et al. (2020) lograron comprobar un resultado negativo sobre el nivel de estrés que padecen las enfermeras, llegando a sentir efectos adversos.

Respecto a la primera dimensión efectos físicos, se reconoció que el 40% de las enfermeras presentó efectos físicos a niveles altos a raíz de su estrés. Esta información difiere al estudio de Acosta et al. (2019) que abordaron sobre el nivel de estrés de los 47 docentes analizados y se encontró que no existe efectos físicos sobre los males que padecen. Estos efectos como lo precisa OMS (2016) es una problemática incesante que daña al cuerpo de la persona y en ello repercute dolores de cabeza, musculares y de espalda, entre otros. En cuanto a Hernández ratificó que las consecuencias del estrés involucran gravemente al estado físico de la persona.

En cuanto a la segunda dimensión efectos emocionales, se descubrió que el 50% de las enfermeras padecen de los efectos emocionales a un nivel alto, a raíz de su estrés. Por lo cual, esta información coincide con la OMS (2016) donde hace saber que no solo afecta al cuerpo sino también, al estado emocional ya que se trata de una respuesta adaptativa. Por su parte, Hernández et al. (2012) aclara que las reacciones emocionales podrían ser nocivas de acuerdo al entorno del cual se encuentra la persona y este inicia con alteraciones amenazantes que se les hacen complicado enfrentar; todo va depender de su capacidad de adaptación.

Luego en la tercera dimensión efectos sociales, se verificó que el 45% de las enfermeras presentaron esos efectos a un nivel alto, a consecuencia de su estrés en el trabajo. Dicho hallazgo coincide con Scanff y Bertsch (2021) el estrés trae consigo los efectos sociales que podrían ser de corto a largo plazo y una característica principal serían el conflicto con el ambiente laboral, al mismo tiempo afecta la comunicación entre áreas laborales. Sin embargo, Varela (2020) difiere con ello, ya que ratifica que los efectos sociales no repercuten tanto al entorno laboral sino es una forma de adaptarse a ello con los recursos que tienen a disposición. Así mismo, OIT (2016) coincide que en el entorno laboral el equipo humano debe trabajar sin estrés ya que se ve vería reflejado de manera negativa de entorno social.

De la misma forma, la segunda variable desempeño profesional se comprobó en el proceso estadístico que el 37.5% presenta un desempeño medio, con ello quiere decir el personal presenta dificultades para desempeñarse adecuadamente en sus funciones. Este hallazgo coincide con Sheikh et al. (2021) del cual investigaron a 235 enfermeras y quienes presentaron mayor índice de estrés laboral tuvieron un desempeño laboral bastante bajo en un nivel del 20%. Así mismo, Calderón (2022) en su investigación que realizó a 33 trabajadores pudo comprobar que el 69,7% tuvieron un nivel medio de desempeño laboral a raíz del estrés que padecían. Como también Cuyo (2022) ejecuto un estudio reflejado a 33 trabajadores donde el 80% de ellos presentaron un nivel medio de desempeño laboral, durante su jornada laboral no desarrollaban bien sus funciones, en otros casos ingresaban fuera del horario laboral sumando así incesantes tardanzas en el área. Al igual que Delgado et al. (2020) en su estudio analizado a 98 colaboradores de un centro de salud por lo cual se evidencio que el 39,8% presento un nivel de desempeño regular. Esto trajo consigo la mala planificación de la cita de los pacientes atrasando la entrega de los resultados. Por su parte RALE (2020) El desempeño también es considerado como comportamientos, actividades o funciones que son asignadas a una persona para que cumpla metas, objetivos, calidad y orden.

Para la dimensión cuarta que son las conductas laborales, se observó que el 37.5% de las enfermeras ha presentado un nivel alto de las conductas laborales,

dando entender gran parte del personal respeta las normas y objetivos institucionales. Por lo cual, Urriola (2011) aclara que las conductas laborales son el comportamiento de las personas dentro de la empresa y cumple una función importante en el desempeño profesional que es la de alcanzar los objetivos propuestos por cada área, así mismo genera competitividad entre los trabajadores.

En cuanto a la dimensión quinta que es productividad, se revela que el 40% de las enfermeras ha presentado una productividad alta, lo que refleja la operatividad y buenos resultados de salud en el hospital. Por lo cual, Pinedo et al. (2018) reflejan que la productividad laboral puede ser medidos a través del tiempo esto quiere decir que los resultados de los indicadores de productividad deben ser mejorados cada vez que exista bajos niveles. Dichos indicadores reflejan los puntos donde se deberían realizar las mejoras. Así mismo, Chávez (2015) aclara que para tener un mejor entendimiento sobre las características que se han descrito es necesario contar con las relaciones interpersonales en distintas áreas lo que evidenciaría una buena productividad.

Por último, en sexta dimensión que son las competencias laborales, se revela que el 40% de las enfermeras presenta un nivel alto en dicha dimensión, lo que demuestra la capacidad del personal en dar solución a ciertos problemas y como esto no perjudica sus demás roles en el puesto que ocupa. Por lo cual Chávez (2015) hace referencia que las competencias laborales implica la habilidad del trabajador, y del cual este debe capacitarse de manera constante de acuerdo a las funciones que sean necesarias.

Por su parte, la hipótesis principal fue que el estrés laboral se relaciona con el desempeño profesional en las enfermeras del hospital del Minsa, obteniendo como resultado que el valor (Sig.) que fue $P=0.000$ lo que se evidencia estadísticamente, no considerar la hipótesis nula y tomar en cuenta la hipótesis alternativa y presentó una correlación de $r= 0.964$, por lo cual ambas variables presentan una relación de muy fuerte. Por esta razón se infiere que si reducimos el nivel de estrés en los colaboradores, estos tendrán mayor probabilidad de aumentar su desempeño laboral. Lo hallado guarda una semejanza con la investigación de Sheikhet al. (2021) donde al analizar a 235 enfermeras de hospitales de Zahedan,

obtuvo que el Sig. < 0,05 y $r=0,39$ entonces las ambas variables poseen una asociación significativa y directa, concluyendo que se debe educar sobre las situaciones que podrían presentarse en el trabajo con la finalidad de evitar el desarrollo del estrés y por ende mejorar el desempeño. Además, en el estudio de Utami et al. (2020) investigaron sobre el desempeño y el estrés en 3 hospitales de la región, concluyendo que se presenta una posición negativa de estrés lo que conlleva a reducir el desempeño de las enfermeras que participaron en la investigación. Por último, se constata con la investigación de Calderón (2022) quien analizó a 33 trabajadores, obteniendo que el $p = 0,001$ y $r = - 0. 548$ por lo cual el estrés influye negativa y moderadamente en el desempeño, a mayor estrés se presentará un menor desempeño laboral.

La primera hipótesis específica fue que el estrés laboral se relaciona con las conductas laborales en las enfermeras del hospital, para lo cual se encontró que el Sig. = 0,000 entonces no se ha considerado la H_0 sino la hipótesis alternativa, encontrando que, la variable estrés laboral y la dimensión conductas laborales se relacionan en una posición muy fuerte porque el $r = 0.817$, en el cual dicho resultado es semejante al estudio de Loayza et al. (2022) donde analizó a 15 trabajadores de un sector público de salud por medio de un “Test de estrés laboral” y el “Test de sobrecarga laboral” obteniendo que el $r = 0,781$ esto quiere decir que ambas variables guardan una asociación directa y fuerte, con ello se concluye que los empleados que son sometidos a mayor carga laboral o sobrecarga, son los que presentan un nivel mayor de estrés laboral y por lo cual las conductas laborales son serán las correctas. Como también, en la investigación de Shalani et al. (2020) analizaron a 152 enfermeros del hospital de Kermanshah teniendo como resultado que el $r = 0,301$ y $p = 0,000$ entonces las variables evaluadas se asocian directamente en una amplitud media, concluyendo que el personal de enfermería presenta un adecuado capital psicológico, específicamente las competencias laborales, tienden a poseer un menor nivel de estrés y por ende mayor desempeño.

La segunda hipótesis específica fue que el estrés laboral se relaciona con la productividad en las enfermeras del hospital, para ello en los resultados estadísticos se comprobó que el valor (Sig.) es de $P=0.000$ por lo cual, al tener suficiente certeza estadística se considera a la hipótesis alternativa, eso quiere decir que también con

la dimensión productividad se relacionan en grado alto con resultados 0.894, dicho resultado guarda semejanza con Acosta et al. (2019) donde logró analizar a 47 sujetos obteniendo que el valor del coeficiente de relación fue 0,781 por lo cual las variables analizadas guardan relación directa, en otro aspecto las particularidades sociodemográficas no predicen o predeterminan la aparición del estrés, sino son los actos de carga laboral o frustración que generan el estrés, y de ello repercute en la productividad del personal. Además, en la pesquisa de Velásquez (2022) analizó a 15 sujetos donde obtuvo que el $r = 0.576$ concluyendo que las dos variables guardan relación significativa, por lo cual el estrés laboral repercute a la productividad y desempeño de los trabajadores.

La tercera hipótesis específica fue que el estrés laboral se relaciona con las competencias laborales de las enfermeras del hospital. Entonces, se obtuvo resultados estadísticos donde se comprueba que el valor (Sig.) fue $P=0.000$, de esta manera se reconoce a la hipótesis específica, asimismo la variable junto con la dimensión competencias laborales se relacionan en grado alto del 0.883, dicho resultado guarda una semejanza con la teoría de Gil et al. (2020) quien indica que cuando existe un desequilibrio entre el esfuerzo realizado y la recompensa brindada se genera estrés. Esta respuesta desequilibrada para recompensar los esfuerzos realizados es negativa y tienen consecuencias en ambas direcciones, para el trabajador y la empresa. Esta falta de control sobre el futuro laboral, amenaza de despido, cese de labores, cambios bruscos de funciones, etc. También perjudican al manejo del estrés por parte de la persona. Asimismo, en un estudio de Cuyo (2022) investigó sobre estrés y desempeño en un Hospital nivel II de Chumbivilcas, Cusco del cual analizó a 30 enfermeras obteniendo como resultado que $p=,000$ y $r = -,665$ eso quiere decir que existe una relación negativa moderada entre las variables en la población estudiada. Como también, la investigación de Delgado et al. (2020) trajo consigo conocer el grado de estrés y el desempeño de 98 enfermeras de una Red de Salud de Trujillo donde obtuvo que $r = 0.781$ entonces se estableció que, a mayor estrés, menor desempeño presentarán las enfermeras. Además, en la teórica de Oblitas (2016), indicó la existencia de 3 factores que podría generar estrés: Factores internos: son las respuestas cognitivas, emocional o física ante el estrés. Factores externos: son los agentes que rompen con el

equilibrio interno de la personal, la probabilidad de sobrecargarse por trabajo, relaciones personales, familiares, etc. y factores moduladores: son factores que no tiene necesariamente relación estrecha con el estrés. Según Chávez(2015) el hecho que obtengan el éxito de alguna tarea dependerá exclusivamente de las competencias o potencial que tenga un trabajador. Por otro lado, las capacidades se pueden entender comoun proceso de aprendizaje para cultivar y desarrollar dichas competencias.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluyó que el 37,5% tuvo un nivel alto de estrés y el 37.5% tuvo un nivel alto en el desempeño laboral, asimismo el análisis realizado tuvo como hallazgo que existe una relación directa y en grado muy fuerte entre el estrés laboral y desempeño profesional en las enfermeras, obteniendo un resultado de coeficiente del 0.964 y una significancia estadística de 0.00. Por tal razón se puede inferir que los colaboradores en el hospital tienden a tener menor desempeño cuando existe mayor estrés.

Segunda: Se concluyó que el 37.5% ha prestado un nivel alto de conductas laborales, además según el hallazgo obtenido fue que existe una relación directa y en grado muy fuerte entre la variable estrés laboral y la dimensión conductas laborales, obteniendo un resultado de coeficiente del 0.817 y una significancia estadística de 0.00. Por tal razón se puede inferir que los colaboradores tienen una inadecuada conducta laboral (Puntualidad en la llegada al centro de labores o entrega de informes, ausentismo o rotación del personal) cuando existe un nivel alto grado de estrés laboral.

Tercera: Se concluyó que el 40% ha presentado un nivel alto sobre la productividad en sus funciones, y según el dato obtenido fue que existe una relación directa y en grado muy fuerte entre la variable estrés laboral y la dimensión productividad, obteniendo un resultado de coeficiente de 0.894 y una significancia estadística de 0.00. Por tal razón se puede inferir que los colaboradores tienen una menor productividad (atención al paciente, producción, entrega de informes, etc.) cuando existe un nivel alto de estrés laboral.

Cuarta: Se concluyó que el 40% demuestra un nivel alto de las competencias laborales, y con el análisis evidenció que existe una relación directa y en grado muy fuerte entre la variable estrés laboral y la dimensión competencias laborales, obteniendo un resultado de coeficiente de 0.883 y una significancia estadística de 0.00. Por tal razón se puede inferir que

los colaboradores tienen inadecuadas competencias laborales (conocimientos, destrezas para el trabajo, rapidez, calidad) cuando existe un nivel alto de estrés laboral.

Quinta: Se concluye finalmente que un alto grado de estrés manifiesta un desempeño laboral en niveles bajos y esto afecta a las organizaciones al no alcanza sus objetivos, para esta investigación el hospital se vería afectado al no atender a los pacientes de manera adecuada, con la calidad demandada y esto puede repercutir en llamadas de atención, sanciones o estancamiento de trabajo. Además, los colaboradores se ven afectados a nivel físico manifestando problemas de salud, a nivel emocional y social al relacionarse con los demás de forma inadecuada.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A la jefatura del departamento de enfermería se recomienda implementar zonas de descanso para las enfermeras para que puedan relajarse durante o después de la jornada de trabajo. Es importante los cortes, descansos o intermedios que se deben realizar en una jornada extensa de trabajo o si esta jornada tiene atención a pacientes. Dicho espacio debe ser acogedor y estar implementado de materiales para el descanso.

Segundo: Reforzar las capacitaciones en el área de enfermería, sobre temas de solución de estrés y las consecuencias que esta pueda ocasionar al estado mental y físico del equipo humano, a la vez realizar evaluaciones periódicas sobre las conductas del personal.

Tercero: Planificar un programa de bienestar mental para el colaborador donde este pueda obtener herramientas para lidiar con el estrés generado por el trabajo que realiza. Dicho programa será medido en dos tiempos. Al iniciar el programa y al concluir. Esto será medido con el mismo cuestionario aplicado en esta investigación y esto se da para ver el posible cambio del estrés en las enfermeras y por ende la efectividad del programa, asimismo, permitirá mejorar la productividad del equipo de enfermería.

Cuarta: Conectar intereses entre la jefatura de asistencia social y recursos humanos sobre la problemática de estrés que presenta el equipo de enfermería, con ello evaluar la posibilidad de contratar la cantidad suficiente de enfermeras que requiere dicho hospital, con la finalidad de no sobrecargar las funciones del personal, de esta manera se mejoraría las competencias en sus funciones.

Quinta: Al personal de salud hay que tomar en cuenta que la salud mental del personal de enfermería realizarse evaluaciones para medir los niveles de estrés ya que estos pueden afectar el desempeño de los profesionales de salud en general.

REFERENCIAS

- Acosta, A., Jiménez, L., Guillermo, E., & Redondo, M. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia. *Revista Encuentro*, 24-33. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4766/476661525003/Arispe>, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. Guayaquil: UIDE. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Bonilla, O. (2020). Influencia de la Seguridad y Salud Ocupacional en el Desempeño del Trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima – 2020 (Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana De Las Américas). <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1350/BONILLA%20BORJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calderón, J. (2022). Estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de un programa social en la ciudad de Trujillo -2022. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Peru. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105049>
- Caycho, T. (2015). Estudios de burnout en Arequipa. *Interacciones.Revista de Avances en Psicología*, 1(1), 26. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5605/560558782005.pdf>
- Cólico, P. (2009). *Estrés laboral y bournout: el síndrome de estrés de los call center*. Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.
- Cuyo, L. (2022). Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II - E de Chumbivilcas - Cusco, 2022. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo, Cusco. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95378>
- Delgado, S., Calvinapon, F., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral

de los colaboradores de una red de salud. *Rev Eug Esp*, 14(2), 11-18.
doi:<https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>

Gil-Beltrán, E. L. (2020). Employees' Physical Exercise, Resources, Engagement, and Performance: A Cross-sectional Study from HERO Model. *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*, 36(1), 39-47. Obtenido de <https://elibro.net/es>

Gómez, E. (2011). Diferencias individuales en ratones derrotados crónicamente: cambios conductuales, neuroendocrinos, inmunitarios y neurotróficos como marcadores de vulnerabilidad a los efectos del estrés. [Tesis doctoral]. Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea. Obtenido de Repositorio de la Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea. <https://bit.ly/3WdG5h6>

Hernández , A., Ortega , R., & Reidl , L. (Junio de 2012). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *En-claves del pensamiento*, 6(11),113-129.Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2012000100007&lng=es&tlng=e

Hernández, B. (2021). Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa (Home Office): análisis y propuestas. (Tesis de Maestría, la Universidad Autónoma Del Estado De México) <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/110422/Tes%C3%ADs%20Belen%20M.%20Hern%C3%A1ndez%20Tenorio%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Hernández, J. (2016). Modelo de adaptación de Callista Roy: instrumentos de valoración reportados por la literatura en escenarios cardiovasculares. *Rev.Cultura del cuidado Enfermería* Vol.3 Nº1. <https://www.unilibre.edu.co/pereira/images/pdf/culturacuidado-revista2016.pdf>

- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). Mc Graw Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R y Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw. Hill/Interamericana Editores S. A.
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543–554. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Loayza, G., Troya, L., Gonzales, E., & Sanchez, L. (2022). La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6, 3569-3586. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2485
- Mateo, P. (2013). *Control del Estrés Laboral*. Fundación Confemetal.
- Mejía, C., Chacon, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S., & García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 176 - 235. Obtenido de <https://bit.ly/3Wfln0u>
- Oblitas, L. (2016). *Psicología de la salud y calidad de vida*. Cengage Learning. OIT (Ed.). (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Obtenido de Organización
- Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- OIT. (2019). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- OMS/OPS. (2001). *La Salud Pública en las Américas: Funciones Esenciales*. Washington DC, Estados Unidos.: OPS/OMS.

- OMS (Ed.). (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Obtenido de Organización Mundial de la salud: <https://bit.ly/3CMsgPS>
- Organización Panamericana de la Salud. (2006). Protección de la salud mental en situaciones de epidemias. OPS: <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2009/Pandemia%20de%20influenza%20y%20Salud%20mental%20Esp.pdf>
- Piña, J. (2017). Ethics in Postgraduate Research. *Educare Electronic Journal*, 21 (2), 1-25. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.15359/ree.21-2.12>
- Robbins, S., Judge, T., García, E., Manuel, J., Murillo, E., & Leticia, A. (2009). Comportamiento organizacional. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf
- Salinas, D. (2012). *Prevención y afrontamiento del estrés laboral*. Madrid: Editorial CCS.
- Scanff, L., & Bertsch, J. (2021). Estrés y rendimiento. *INDE*, 19-20.
- Shalani, B., Abbariki, A., & Sadeghi, S. (2020). Prediction of Job Stress Based on Psychological Capital and Job Performance in Nurses of Kermanshah Hospitals. *Depiction of Health*, 10(4), 280–286. Obtenido de <https://dohweb.tbzmed.ac.ir/en/pub/20/5/405/Prediction-of-Job-StressBased-on-Psychological-Capital-and-Job-Performance-in-Nurses-ofKermanshah-Hospitals.html>
- Sheikh, S., Poudineh, Z., Sshahbazi, A., & Abdi, Z. (2021). Relationship between Job Stress and Job Performance among Nurses Facing Covid-19 Virus in Zahedan Teaching Hospitals In 2021. *Pakistan Journal of Medical and Health Sciences*, 15(5), 1358–1360. doi:<https://doi.org/10.53350/pjmhs211551358>

- Suárez, Á. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *psiquemag*,2(1),33–50.Obtenido de:
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101>
- Taylor, S. (2007). *Psicología de la Salud*. Sexta edic. México, D.F.: McGraw Hill.
- Utami, W., Apriono, M., Sudarsih, Putro, N., & Probowati, N. (2020). Performance of female nurses: Dual career, work environment and work stress. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 23(8), 1309–1316. doi:<https://doi.org/10.36295/ASRO.2020.23818>
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. San Marcos S E I R LTDA.
- Varela, A. (2020). *Gestión del estrés laboral*. RA-MA Editorial. Obtenido de https://www.ra-ma.es/libro/gestion-del-estres-laboral_106108/Velásquez, E. (2022). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019 - 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 155-180. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1492
- Vargas, J. (2021). Ansiedad y nivel de estrés del personal de guardia de emergencia de un Hospital de Lima, Contexto COVID-19, 2020. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56396/Vargas_VJI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Velarde, J. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017 . (Tesis de Licenciatura) Lima-Perú Universidad San Ignacio de Loyola.

Vidal Lacosta, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención* (1 ed.). España - Zaragoza: Prensas de la universidad de Zaragoza. Obtenido de https://books.google.com.pe/books/about/El_estr%C3%A9s_laboral.html?id=AvKRDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&hl=es-419&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

ANEXOS

Anexo 1: *Operacionalización de variables*

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Escala de Medición
Estrés laboral	Es el desgaste entre la persona y el puesto de trabajo, es cuando la persona no dispone de suficientes recursos para afrontar una problemática laboral.	Esta variable será medida a través de un cuestionario de creación propia que contará de 15 ítems con la escala de Likert.	Efectos físicos Efectos emocionales Efectos sociales	Escala Ordinaria de Likert Siempre (1) Casi Siempre (2) A veces (3) Casi Nunca (4) Nunca (5)
Desempeño Profesional	Es la acción de cumplir las obligaciones de un cargo o profesión y que estas acciones alcancen un nivel ya sea adecuado o inadecuado.	Esta variable será medida a través de un cuestionario de creación propia que contará de 15 ítems con la escala de Likert.	Conductas laborales Productividad Competencias	Escala Ordinaria de Liker Siempre (1) Casi Siempre (2) A veces (3) Casi Nunca (4) Nunca (5)

Anexo 2: Instrumento de Recolección de Datos

Cuestionario de estrés laboral de las enfermeras

Presentación

Este instrumento permitirá recoger información del estrés laboral de las enfermeras

Indicaciones: Se deberá de leer las preguntas utilizando las siguientes alternativas de este instrumento de la cual se deberá de utilizar las siguientes escalas

SIEMPRE. 2. CASI SIEMPRE 3. A VECES 4. CASI NUNCA 5. NUNCA

	PREGUNTAS						
	DIMENSIÓN 1: EFECTOS FISICOS						
0	¿Qué tan frecuente tiene el ritmo cardiaco acelerado por problemas o presiones en el trabajo?						
	¿Sientes que la carga de trabajo te ha provocado tensión muscular?						
	¿Imposibilidad de conciliar el sueño						
	¿Tendencia a sudar o palpitaciones.						
	¿Presenta jaquecas y dolor de cabeza.						
	DIMENSIÓN 2: EFECTOS EMOCIONALES						
	¿Ha presentado incapacidad de relajarse y estar tranquilo?						
	¿Has presentado sentimientos de depresión y tristeza						
	¿Ha presentado ansiedad o desesperación?						
	¿Te sientes motivado para ir a trabajar todos los días?						
0	¿Has sentido miedo por una posible pérdida del trabajo o por no cumplir con las exigencias?						
	DIMENSIÓN 3: EFECTOS SOCIALES						
1	¿Te sientes que no participas en reuniones sociales del trabajo?						
2	Te sientes incomodo al trabajar con miembros o compañeros de otros servicios.?						
3	¿Sientes que no tiene facilidad para relacionarte con los demás compañeros de trabajo?						
4	¿Te aíslas del grupo porque te sientes cansado?						
5	¿Se te hace difícil estar en grupo de amigos y prefieres estar solo?						

Cuestionario del desempeño profesional de las enfermeras

Presentación

Este instrumento permitirá recoger información del desempeño profesional de las enfermeras

Indicaciones: Se deberá de leer las preguntas utilizando las siguientes alternativas de este instrumento de la cual se deberá de utilizar las siguientes escalas

1= SIEMPRE 2=CASI SIEMPRE 3= A VECES 4=CASI NUNCA 5=NUNCA.

PREGUNTAS					
DIMENSIÓN 1: CONDUCTAS LABORALES					
Es puntual y asiste regularmente al trabajo					
Cumple a cabalidad sus responsabilidades laborales y tareas asignadas					
Respeto las normas de la institución					
Trabaja de forma colaborativa y tiene buenas relaciones laborales					
Es respetuosa, tiene trato amable y es cortés en el trabajo					
Tiene habilidades y competencias para resolver problemas					
DIMENSIÓN 2: PRODUCTIVIDAD					
Cumple con las metas y tareas asignadas con eficiencia					
Toma iniciativa y es proactivo ante un problema					
Establece prioridades y organiza de forma efectiva su trabajo					
Evita distracciones y optimiza el rendimiento laboral					
DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS LABORALES					
Tiene conocimiento sobre su área y buena práctica en enfermería					
Esta actualizado para tomar decisiones rápidas					
Maneja técnicas y procedimientos adecuados en el área					
Colabora en área, escucha y muestra empatía en el servicio					
Cumple con la conducta ética necesaria para el servicio.					

Anexo 3: Consentimiento informado

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: "Estrés laboral y desempeño profesional en las enfermeras del hospital del minsa callao – 2023 .

Investigador (Angelica Maria Alzamora, Limo)

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "...Estrés laboral y desempeño profesional en las enfermeras del hospital del minsa - callao -2023 ", cuyo objetivo es : Determinar la relacion entre el estrés laboral y desempeño profesional en las enfermeras del hospital del minsa -callao -2023 .

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de Posgrado de la carrera profesional Ciencias de la Salud, Maestría en gestión de los servicios de Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Ate Vitarte, aprobado por la autoridad y con el permiso de la institución:

Hospital San Jose del callao.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La investigación podrá ayudar a detectar como afecta el estrés de las enfermeras en su desempeño profesional.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Estrés laboral y desempeño profesional del hospital del minsa -callao -2023.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en el ambiente del Hospital San Jose del Callao Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán usando un código o número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)(es) (Apellidos y Nombres) Angelica Maria Alzamora Limo email: aalzamoralimo@gmail.com y Docente asesor (Apellidos y Nombres) Dra. Maribel Rangel Magallanes email: mrangelr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



Nombre y apellidos :Maria Susana Galagarza Aponte Jefa del
Departamento de enfermeria.

Fecha y hora:20 de junio del 2023 17:30pm

 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCIÓN HOSPITAL SAN JOSÉ
LIC ENF MARIA SUSANA GALAGARZA APONTE
Jefa (r) del Departamento de Enfermería
C.E.P. 11264

Lic Maria Susana Galagarza Aponte
DNI: 06718275

Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Estrés laboral en las Enfermeras del hospital del Minsa 2023”. 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; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	GARCIA DELGADO JOSE LOPE
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica (X) social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo / Universidad Tecnológica del Perú
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Asesor independiente de investigación científica-Asesoramiento de tesis.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Estrés laboral en las Enfermeras del hospital del Minsa
Autor (a):	Elaboración propia
Procedencia:	Maestría en Gestión de los servicios de la Salud
Administración:	Aplicado a Enfermeras
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital del Minsa
Significación:	El objetivo del instrumento es medir el estrés de las Enfermeras, el instrumento está conformado por 15 ítems, el cual tiene una escala de Likert conformada por (1-siempre) 2(siempre) 3(a veces) 4(casi nunca) 5(nunca)

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Estrés laboral.	Efectos físicos. Efectos emocionales Efectos sociales	Definición por autores: – Según el origen del Estrés es el del Anglosajónstress lo cual indica presión o tensión Oblitas (2016)

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 estas.
	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 esencialmente 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.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario ESTRÉS LABORAL PROFESIONAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL DEL MINSA elaborado por

...Angélica Alzamora Limo. en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario ESTRÉS LABORAL PROFESIONAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL DEL MINSA”

Primera dimensión: Efectos Físicos

Objetivos de la Dimensión: Causa opresión a nivel del pecho, sudoración, palpitaciones nerviosas, dificultad para poder respirar, temblores repentinos, tensión o contractura de los músculos, el apetito se puede ver incrementado o disminuido, también problemas estomacales como diarreas o estreñimiento además de fatiga.

Segunda dimensión: Efectos Emocionales

Objetivos de la Dimensión: Causa ansiedad, miedos, deseos sin razón por llorar que llegan de forma repentina, irritabilidad y agresividad, preocupación en exceso, pensamiento catastrófico o paranoico, tomar una decisión se vuelve una tarea complicada por la dificultad para poder concentrarse, problemas para retener recuerdos (memoria), los procesos mentales se vuelven retardados.

Tercera dimensión: Efectos Sociales

Objetivos de la Dimensión: Causa cambios de humor constantes, hiperactividad por cumplir con las tareas, rechinado de dientes para aliviar la tensión, tics nerviosos repentinos, problemas sexuales como disfunción por la excesiva preocupación, comer es una actividad que puede aumentar o disminuir, también ingerir estupefacientes, psicotrópicos, o psicoactivos sociales como cigarrillos o alcohol. También se puede presentar problemas del sueño como insomnio o exceso de sueño.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA VARIABLE DE ESTRÉS LABORAL**

No.	Dimensiones / Items	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones
	DIMENSIÓN 1: EFECTOS FISICOS													
	¿Qué tan frecuente tiene el ritmo cardiaco acelerado por problemas o presiones en el trabajo?													
	¿Sientes que la carga de trabajo te ha provocado tensión muscular?													
	¿Imposibilidad de conciliar el sueño													
	¿tendencia a sudar o palpitaciones cargado de trabajo?													
	¿presenta jaquecas y dolor de cabeza.													
	DIMENSIÓN 2: EFECTOS EMOCIONALES													
	¿Ha presentado incapacidad de relajarse y estar tranquilo?													
	¿Has presentado sentimientos de depresión y tristeza													
	¿Ha presentado ansiedad o desesperación?													
	¿Te sientes motivado para ir a trabajar todos los días?													
0	¿Has sentido miedo por una posible pérdida del trabajo o por no cumplir con las exigencias?													
	DIMENSIÓN 3: EFECTOS SOCIALES													
1	¿Te sientes que no participas en reuniones sociales del trabajo?													
2	¿Te sientes incomodo al trabajar con miembros o compañeros de otros servicios?													
3	¿Sientes que no tiene facilidad para relacionarte con los demás compañeros de trabajo?													
4	¿Te aíslas del grupo porque te sientes cansado?													
5	¿Se te hace difícil estar en grupo de amigos y prefieres estar solo?													


José López García Delgado
PSICÓLOGO
C.F.P. 31272

Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Estrés laboral en las Enfermeras del hospital del Minsa 2023”. 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; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	NOBORU YOGUI TAKAESU
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica (X) social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad Tecnológica del Perú
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Asesor Independiente.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Estrés laboral en las Enfermeras del hospital del Minsa
Autor (a):	Elaboración propia
Procedencia:	Maestría en Gestión de los servicios de la Salud
Administración:	Aplicado a Enfermeras
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital del Minsa
Significación:	El objetivo del instrumento es medir el estrés de las Enfermeras, el instrumento está conformado por 15 ítems, el cual tiene una escala de Likert conformada por (1-siempre) 2(siempre) 3(a veces) 4(casi nunca) 5(nunca)

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Estrés laboral.	Efectos físicos. Efectos emocionales Efectos sociales	Definición por autores: – Según el origen del Estrés es el del anglosajón stress lo cual indica presión o tensión Oblitas (2016)

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 estas.
	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 esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se ve 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.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario
ESTRÉS LABORAL PROFESIONAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL DEL
MINSA

elaborado por

...Angélica Alzamora Limo. en el año 2023. De acuerdo con los siguientes
indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario ESTRÉS LABORAL
PROFESIONAL EN LAS ENFERMERAS DEL
HOSPITAL DEL MINSA”

Primera dimensión: Efectos Físicos

Objetivos de la Dimensión: Causa opresión a nivel del pecho, sudoración,
palpitaciones nerviosas, dificultad para poder respirar, temblores repentinos,
tensión o contractura de los músculos, el apetito se puede ver incrementado o
disminuido, también problemas estomacales como diarreas o estreñimiento
además de fatiga.

Segunda dimensión: Efectos Emocionales

Objetivos de la Dimensión: Causa ansiedad, miedos, deseos sin razón por
llorar que llegan de forma repentina, irritabilidad y agresividad, preocupación en
exceso, pensamiento catastrófico o paranoico, tomar una decisión se vuelve una
tarea complicada por la dificultad para poder concentrarse, problemas para
retener recuerdos (memoria), los procesos mentales se vuelven retardados.

Tercera dimensión: Efectos Sociales

Objetivos de la Dimensión: Causa cambios de humor constantes,
hiperactividad por cumplir con las tareas, rechinado de dientes para aliviar la
tensión, tics nerviosos repentinos, problemas sexuales como disfunción por la
excesiva preocupación, comer es una actividad que puede aumentar o disminuir,
también ingerir estupefacientes, psicotrópicos, o psicoactivos sociales como
cigarros o alcohol. También se puede presentar problemas del sueño como
insomnio o exceso de sueño.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
VARIABLE DE ESTRÉS LABORAL**

°	Dimensiones / Items	Claridad ¹				Coh erencia ²			Relev ancia ³			Observa ciones /
	DIMENSIÓN 1: EFECTOS FISICOS											
	¿Qué tan frecuente tiene el ritmo cardiaco acelerado por problemas o presiones en el trabajo?											
	¿Sientes que la carga de trabajo te ha provocado tensión muscular?											
	¿Imposibilidad de consiliar el sueño											
	¿tendencia a sudar o palpitaciones cargado de trabajo?											
	¿presenta jaquecas y dolor de cabeza.											
	DIMENSIÓN 2: EFECTOS EMOCIONALES											
	¿Ha presentado incapacidad de relajarse y estar tranquilo?											
	¿Has presentado sentimientos de depresión y tristeza											
	¿Ha presentado ansiedad o desesperación?											
	¿Te sientes motivado para ir a trabajar todos los días?											
0	¿Has sentido miedo por una posible pérdida del trabajo o por no cumplir con las exigencias?											
	DIMENSIÓN 3: EFECTOS SOCIALES											
1	¿Te sientes que no participas en reuniones sociales del trabajo.?											
2	Te sientes incomodo al trabajar con miembros o compañeros de otros servicios.?											
3	¿Sientes que no tiene facilidad para relacionarte con los demás compañeros de trabajo??											
4	¿Te aíslas del grupo porque te sientes cansado?											
5	¿Se te hace difícil estar en grupo de amigos y prefieres estar solo?											



Mg. Noboru Yogui Takaesu
Psicólogo
C. Ps. P. 24008

Firma de evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño laboral en las Enfermeras del hospital del minsa 2023". 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; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	NOBORU YOGUI TAKAESU
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica (X) social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad Tecnológica del Perú
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	.Asesor independiente

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Desempeño profesional en las Enfermeras del hospital del minsa
Autor (a):	Elaboración propia
Procedencia:	Maestría en Gestión de los servicios de la Salud
Administración:	Aplicado a Enfermeras
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital del Minsa

Significación:	El objetivo del instrumento es medir el Desempeño de las Enfermeras , el instrumento está conformado por 15 ítems , el cual tiene una escala de Likert conformada por (1-siempre) 2(siempre) 3(a veces) 4(casi nunca) 5(nunca)
----------------	--

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Desempeño.	Conductas laborales Productividad Competencias laborales	Definición por autores: La RALE (2020) indica que es la acción de cumplir con las obligaciones o funciones de un cargo, puesto de trabajo o profesión y que estas funciones alcancen un nivel, ya sea este adecuado o inadecuado. Este nivel se logra de acuerdo al esfuerzo, competencias y habilidades del trabajador. El desempeño también es considerado como comportamientos, actividades o funciones que son asignadas a una persona para que cumpla metas, objetivos, calidad y orden. (Robbins & Judge, 2019).

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significadoo por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos delítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxisadecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. Totalmente en desacuerdo(nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel deacuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada conladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionadocon ladimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, decir debe ser incluido.	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.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL DEL MINSA elaborado por

...Angélica Alzamora Limo. en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL DEL MINSA”

Primera dimensión: Conductas laborales

Objetivos de la Dimensión: Que hace referencia al estudio que hace investigación sobre las conductas y comportamientos de las personas en la organización, con la finalidad de mejorar el rendimiento y alcanzar los objetivos.

Segunda dimensión: Productividad

Objetivos de la Dimensión Que hace referencia a la producción laboral que tiene una persona sobre el alcance de sus objetivos. Estos objetivos pueden ser conformados por diversos factores medidos a través del tiempo. (cómo se cita en Pinedo & Azan Rodríguez, 2018)

Tercera dimensión: Competencias laborales

Objetivos de la Dimensión: Que hace referencia a las habilidades, aptitudes de los trabajadores para cumplir con una tarea. El hecho que obtengan el éxito de alguna tarea dependerá exclusivamente de las competencias o potencial que tenga un trabajador. Por otro lado, las capacidades se pueden entender como un proceso de aprendizaje para cultivar y desarrollar dichas competencias. Chávez

(2015)

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
VARIABLE DE DESEMPEÑO**

°	Dimensiones / Items	Claridad¹				Cohere				Rel				Obser
						enci				evancia				
	DIMENSIÓN 1: CONDUCTAS LABORALES													
	Es puntual y asiste regularmente al trabajo.													
	Cumple a cabalidad sus responsabilidades laborales y													
	Respeto las normas de la institución													
	Trabaja de forma colaborativa y tiene buenas													
	Es respetuosa, tiene trato amable y es cortés en													
	DIMENSIÓN 2: PRODUCTIVIDAD													
	Tiene habilidades y competencias para resolver													
	Cumple con las metas y tareas													
	Toma iniciativa y es proactivo ante un problema													
	Establece prioridades y organiza de forma efectiva su													
0	Evita distracciones y optimiza el rendimiento laboral													
	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS LABORALES													
1	Tiene conocimiento sobre su área y buena práctica en enfermería.													
2	Esta actualizado para tomar decisiones rápidas.													
3	Maneja técnicas y procedimientos adecuados en el													
4	Colabora en área, escucha y muestra empatía en el													
5	Cumple con la conducta ética necesaria para el													



Mg. Noboru Yogui Takaesu
Psicólogo
C. P. P. 24588

Firma del evaluador _____

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño laboral en las Enfermeras del hospital del minsa 2023". 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; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Klismann Orlando Cajacuri Diaz
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica (X) social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario
Institución donde labora:	Hospital de Ate Vitarte
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-sesor independiente

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Desempeño Profesional en las Enfermeras del hospital del minsa
Autor (a):	Elaboración propia
Procedencia:	Maestría en Gestión de los servicios de la Salud
Administración:	Aplicado a Enfermeras
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital del Minsa

Significación:	El objetivo del instrumento es medir el Desempeño de las Enfermeras , el instrumento está conformado por 15 ítems , el cual tiene una escala de Likert conformada por (1-siempre) 2(siempre) 3(a veces) 4(casi nunca) 5(nunca)
----------------	--

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Desempeño.	Conductas laborales Productividad Competencias laborales	Definición por autores: La RALE (2020) indica que es la acción de cumplir con las obligaciones o funciones de un cargo, puesto de trabajo o profesión y que estas funciones alcancen un nivel, ya sea este adecuado o inadecuado. Este nivel se logra de acuerdo al esfuerzo, competencias y habilidades del trabajador. El desempeño también es considerado como comportamientos, actividades o funciones que son asignadas a una persona para que cumpla metas, objetivos, calidad y orden. (Robbins & Judge, 2019).

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significadoo por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos delítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxisadecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. Totalmente en desacuerdo(nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel deacuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada conladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionadocon ladimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, decir debe ser incluido.	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.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL DEL MINSA elaborado por

...Angélica Alzamora Limo. en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL DEL MINSA”

Primera dimensión: Conductas laborales

Objetivos de la Dimensión: Que hace referencia al estudio que hace investigación sobre las conductas y comportamientos de las personas en la organización, con la finalidad de mejorar el rendimiento y alcanzar los objetivos.

Segunda dimensión: Productividad

Objetivos de la Dimensión Que hace referencia a la producción laboral que tiene una persona sobre el alcance de sus objetivos. Estos objetivos pueden ser conformados por diversos factores medidos a través del tiempo. (cómo se cita en Pinedo & Azan Rodríguez, 2018)

Tercera dimensión: Competencias laborales

Objetivos de la Dimensión: Que hace referencia a las habilidades, aptitudes de los trabajadores para cumplir con una tarea. El hecho que obtengan el éxito de alguna tarea dependerá exclusivamente de las competencias o potencial que tenga un trabajador. Por otro lado, las capacidades se pueden entender como un proceso de aprendizaje para cultivar y desarrollar dichas competencias. Chávez (2015)

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
VARIABLE DE DESEMPEÑO**

°	Dimensiones / Items	Claridad¹				Cohere				Rel				Observaciones/
						enci				evancia				
	DIMENSIÓN 1: CONDUCTAS LABORALES													
	Es puntual y asiste regularmente al trabajo.													
	Cumple a cabalidad sus responsabilidades laborales y													
	Respeto las normas de la institución													
	Trabaja de forma colaborativa y tiene buenas													
	Es respetuosa, tiene trato amable y es cortés en													
	DIMENSIÓN 2: PRODUCTIVIDAD													
	Tiene habilidades y competencias para resolver													
	Cumple con las metas y tareas													
	Toma iniciativa y es proactivo ante un problema													
	Establece prioridades y organiza de forma efectiva su													
0	Evita distracciones y optimiza el rendimiento laboral													
	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS LABORALES													
1	Tiene conocimiento sobre su área y buena práctica en enfermería.													
2	Esta actualizado para tomar decisiones rápidas.													
3	Maneja técnicas y procedimientos adecuados en el													
4	Colabora en área, escucha y muestra empatía en el													
5	Cumple con la conducta ética necesaria para el													



 Lic. en Enf. CAJACURI DIAZ, Klismann Orlando
 C.E.P: 76288 - R.N.E: 25950
 REG. MAG: 1320

Firma del evaluador

Anexo 7: Constructos
Tabla 2

Validación de constructo – estrés laboral

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlaci óntotal de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	
	Item1A	51,75	36,705	,841	,872
	Item2A	52,13	40,881	,366	,891
	Item3A	51,90	40,195	,360	,892
	Item4A	51,43	39,994	,546	,885
	Item5A	51,78	35,922	,677	,878
	Item6A	51,73	36,769	,672	,878
	Item7A	51,60	37,477	,580	,883
	Item8A	51,68	40,276	,503	,886
	Item9A	51,75	36,705	,841	,872
	Item10	51,55	42,510	,253	,898
A	Item11	51,75	36,705	,841	,872
A	Item12	51,33	40,071	,403	,890
A	Item13	51,35	40,028	,397	,890
A	Item14	51,00	38,154	,711	,878
A	Item15	50,80	38,215	,544	,884

Tabla 3***Validación de constructo – desempeño laboral***

Estadísticas de total de elemento					
		Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlaci óntotal de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
B	Item1	24,45	106,100	,328	,948
B	Item2	24,68	99,815	,828	,935
B	Item3	24,95	101,844	,781	,937
B	Item4	24,55	98,613	,718	,937
B	Item5	24,78	104,948	,499	,942
B	Item6	24,70	100,574	,697	,938
	Item7B	24,78	98,692	,839	,935
	Item8B	24,58	97,840	,771	,936
	Item9B	24,60	98,349	,802	,935
B	Item10	24,40	99,169	,706	,938
B	Item11	24,95	102,151	,727	,938
B	Item12	24,73	103,076	,641	,939
B	Item13	24,80	99,908	,739	,937
B	Item14	24,50	96,769	,737	,937
B	Item15	24,88	98,676	,800	,935

Anexo 4: Solicitud de autorización

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 23 de junio del 2023

Señor (a):
Dr. Ricardo Aldo Lama Morales.
Director:
Hospital San José del Callao.

Nº de Carta : 193 – 2023 – UCV – VA – EPG – F06L03/J
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 23 de junio del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: ALZAMORA LIMO, ANGELICA MARIA
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los Servicios de la Salud
- 4) Título de la investigación : "ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL DEL MINSA - CALLAO -2023"

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

DIRESA - HOSPITAL SAN JOSE	
GOBIERNO REGIONAL CALLAO	
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO	
RECIBIDO	
La Recepción del Documento no significa la Aceptación de la misma	
11 JUL 2023	
Hora: 2:44	Firma: 
Folios: 01	Exp: 4824
Obs:	

Anexo 5: Confiabilidad

La confiabilidad es otro requisito para cumplir con el rigor científico que exige esta investigación, para ello el presente estudio aplicará una prueba piloto a 15 sujetos de la población, de estos datos recolectados se obtendrá el Alfa de Cronbach y de encontrarse en un nivel aceptable se proseguirá con la investigación.

Tabla 4

Confiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Estrés	0,891	15
Desempeño laboral	0,942	15

Fuente: Certificado de validez de contenido de instrumentos.

Tomando en consideración lo mostrado en la tabla 3, se puede estimar que, según el alfa de Cronbach, hay un resultado de 0,891 para la variable estrés, lo que significa una confiabilidad buena, asimismo, hay un resultado de 0,942 para la variable desempeño laboral, lo que significa una confiabilidad excelente. Por lo tanto, se concluye que la consistencia interna de los instrumentos es aceptable y procede su aplicación.

Anexo 6: Prueba piloto

BASE DE DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 39 de 39 variables

Codi go	Item 1A	Item 2A	Item 3A	Item 4A	Item 5A	Item 6A	Item 7A	Item 8A	Item 9A	Item 10A	Item 11A	Item 12A	Item 13A	Item 14A	Item 15A	Item 1B	Item 2B	Item 3B	Item 4B	Item 5B	Item 6B	Item 7B	Item 8B	Item 9B	Item 10B	Item 11B
1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1
8	3	3	4	5	1	2	4	3	3	2	3	5	5	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
9	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
10	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
11	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2
12	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
13	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1
14	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2
15	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
16	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3
17	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2
18	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1
19	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1
20	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
21	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1
22	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1
23	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2
24	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1
25	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	4	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	3	5	5	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	3
28	3	2	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

08:51 am

Resultado20 [Documento20] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

/SCALE ('DESEMPEÑO') ALL
 /MODEL=ALPHA
 /SUMMARY=TOTAL.

Fiabilidad

Escala: DESEMPEÑO

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	15

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
Item1B	24,45	106,100	,328	,948
Item2B	24,68	99,815	,828	,935
Item3B	24,95	101,844	,781	,937
Item4B	24,55	99,613	,718	,937

Efectúe una doble pulsación para editar Tabla dinámica

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H 452, W 462 pt | 10:25 am

Resultado23 [Documento23] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

NONPAR CORR
 /VARIABLES=TOTALA TOTALB
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	TOTALA	Coefficiente de correlación	TOTALA	TOTALB
	TOTALA	Coefficiente de correlación	1,000	,964**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	40	40
	TOTALB	Coefficiente de correlación	,964**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	40	40

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | 10:28 am

Resultado24 [Documento24] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones no paramétricas
 Título
 Notas
 Correlaciones

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=TOTALA D1B
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.
  
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	TOTALA	Coefficiente de correlación	TOTALA	D1B
			1,000	,817**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	D1B	Coefficiente de correlación	,817**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Resultado24 [Documento24] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones no paramétricas
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no paramétricas
 Título
 Notas
 Correlaciones

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=TOTALA D2B
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.
  
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	TOTALA	Coefficiente de correlación	TOTALA	D2B
			1,000	,894**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	D2B	Coefficiente de correlación	,894**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=TOTALA D2B
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.
  
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	TOTALA	Coefficiente de correlación	TOTALA	D2B
			1,000	,894**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	D2B	Coefficiente de correlación	,894**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON H: 246, W: 490 pt

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

19:30 em

IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Correlaciones no par.
- Título
- Notas
- Correlaciones

NONPAR CORR
 /VARIABLES=TOTALA D3B
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

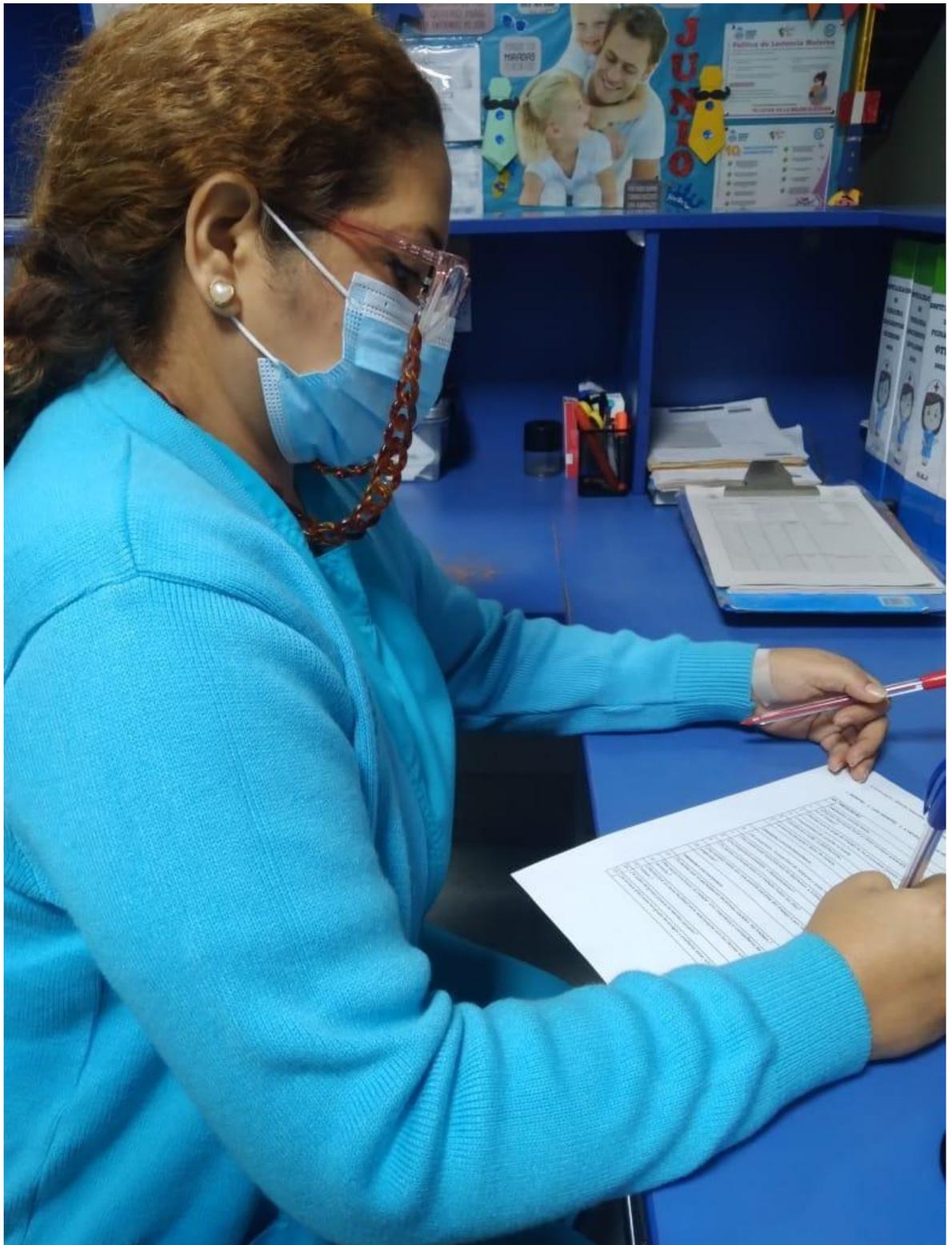
→ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

Rho de Spearman	TOTALA	D3B	
	Coefficiente de correlación	1,000	,883**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
D3B	Coefficiente de correlación	,883**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

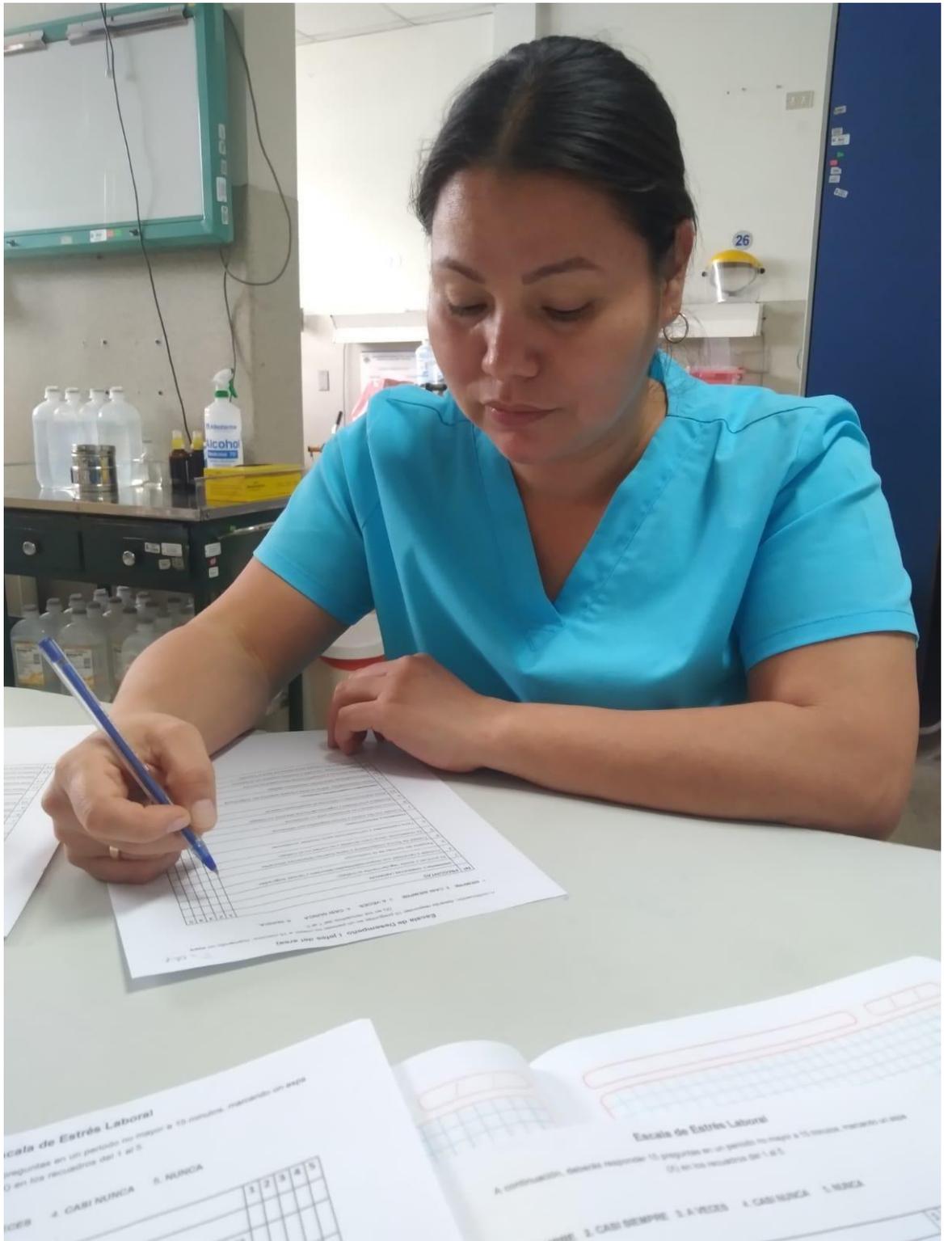
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Anexo 7: fotos











UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RANGEL MAGALLANES MARIBEL CECILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y desempeño profesional en las enfermeras del hospital del MINSA - 2023

", cuyo autor es ALZAMORA LIMO ANGELICA MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

LIMA, 01 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RANGEL MAGALLANES MARIBEL CECILIA DNI: 21884424 ORCID: 0000-0002-5862-4145	Firmado electrónicamente por: RMRANGELR el 13- 08-2023 16:43:14

Código documento Trilce: TRI - 0633810