



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería de un
hospital público, Trujillo – 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Enfermería**

AUTORES:

Leyva Contreras, Maria Isabel (orcid.org/0000-0002-8350-1905)
Mendoza Alvarez, Alex Guisela (orcid.org/0000-0002-1191-4268)

ASESORA:

Dra. Mendez Lazaro, Gaby Anali (orcid.org/0000-0003-1002-2003)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Mental

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por guiarnos e iluminar nuestro camino día a día, permitiéndome gozar de buena salud, también a nuestros padres, por brindarnos su cariño y apoyo incondicional, porque sin ellos jamás se hubiese podido alcanzar esta meta, siendo una de las razones para seguir esforzándonos en la vida, logrando ser mejores profesionales y el orgullo de la familia.

AGRADECIMIENTO

Nuestro profundo agradecimiento a la Universidad César Vallejo que, con su vasta sapiencia y gran disposición de recursos educativos, supieron inculcarnos un gran conocimiento investigativo, formándonos profesionalmente para los objetivos trasados en la vida.

A nuestra asesora, la Dra. Gaby Analí Méndez Lázaro, expresarle nuestra admiración, respeto y cariño, por brindarnos su amistad, confianza y tiempo de aprendizaje.

A nuestros compañeros de estudio por su apoyo y comprensión al compartir sus conocimientos durante el desarrollo investigativo.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, MENDEZ LAZARO GABY ANALI, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería de un Hospital público, Trujillo-2023", cuyos autores son LEYVA CONTRERAS MARIA ISABEL, MENDOZA ALVAREZ ALEX GUISELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 06 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDEZ LAZARO GABY ANALI DNI: 45122569 ORCID: 0000-0003-1002-2003	Firmado electrónicamente por: GMEDEZL88 el 14-12-2023 17:37:20

Código documento Trilce: TRI - 0685977



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES

Nosotros, LEYVA CONTRERAS MARIA ISABEL, MENDOZA ALVAREZ ALEX GUISELA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada:"Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería de un Hospital público, Trujillo-2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MARIA ISABEL LEYVA CONTRERAS DNI: 70583704 ORCID: 0000-0002-8350-1905	Firmado electrónicamente por: MLEYVACON el 06-12-2023 20:13:12
ALEX GUISELA MENDOZA ALVAREZ DNI: 72324125 ORCID: 0000-0002-1191-4268	Firmado electrónicamente por: AMENDOZAAL16 el 06-12-2023 19:34:52

Código documento Trilce: INV - 1427880

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor/ autores	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos.....	15
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Relación entre nivel de estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería en un hospital público, Trujillo – 2023.	18
Tabla N° 2. Nivel de estrés en el profesional de enfermería en un hospital público, Trujillo – 2023.	19
Tabla N° 3. Nivel de desempeño laboral en el profesional de enfermería en un hospital público, Trujillo – 2023.	20

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre nivel de estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería en un hospital público, Trujillo – 2023. La metodología fue de tipo básica, con un diseño no experimental, observacional y correlacional; con una muestra de 141 participantes, se aplicó los cuestionarios sobre estrés y desempeño laboral, ambos con una confiabilidad por Alpha de Cronbach de 0.852 y 0.809 respectivamente, además de una validez por el juicio de 3 expertos. En cuanto a los resultados, el nivel de estrés es bajo con 29.79%, 49.65% es medio y 20.57% es alto; con respecto al desempeño laboral el 21.99% es malo, el 60.28% regular y el 17.73% bueno. En conclusión, existe una relación negativa alta entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería, debido a una significancia de 0 y un coeficiente de correlación de 0.953 según la prueba de Rho de Spearman, validando la Hipótesis Alternativa.

Palabras clave: Estrés laboral, rendimiento laboral, enfermería.

ABSTRACT

The present study aims to determine the relationship between stress level and work performance in nursing professionals in a state hospital in Trujillo, 2023. The methodology was basic, with a non-experimental, observational and correlational design; with a sample of 141 participants. The questionnaires on stress and work performance were applied, both with a reliability by Cronbach's Alpha of 0.852 and 0.809 respectively, in addition to a validity by the judgment of 3 experts. For the results, the stress level is low with 29.79%, 49.65% medium and 20.57% high; regarding work performance 21.99% is bad, 60.28% fair and 17.73% good. In conclusion, there is a high negative relationship between stress level and job performance of the nursing professional, due to a significance of 0 and a correlation coefficient of 0.953 according to Spearman's Rho test, validating the Alternate Hypothesis.

Keywords: Job stress, work performance, nursing.

I. INTRODUCCIÓN

El rol que cumple el profesional de enfermería se basa en actividades asistenciales, administrativas, educativas, sociales e incluso investigativas; por lo cual se enfrentan a una alta complejidad de escenarios que pueden conllevar a un desgaste físico y mental. No obstante, las alteraciones de la salud mental como el estrés, son determinantes para el desempeño laboral, debido a que condicionan la conducta y el estado cognitivo del enfermero, reduciendo la calidad de los servicios¹.

En la actualidad, los profesionales de la salud, incluyendo el personal de enfermería, se encuentran susceptibles a una alta incidencia de estímulos estresores, lo que condiciona la realización del desempeño laboral. Se sabe que, por la naturaleza de su trabajo, las enfermeras están en una relación constante con pacientes que necesitan ayuda para afrontar sus miedos, ansiedades y preocupaciones, tanto en forma individual como familiar².

Es por ello que, cuando el personal de salud se enfrenta a situaciones de estrés o crisis en su entorno hospitalario, esto podría disminuir la calidad del cuidado brindado. Además, el entorno laboral, las condiciones personales y las largas horas de trabajo influyen en la incidencia de crisis psicosociales, lo que genera sentimientos negativos y una carga emocional que afecta el desempeño de los profesionales de enfermería².

En Ucrania, las enfermeras experimentan constantemente condiciones de estrés, a pesar de que se prioriza un ambiente laboral adecuado y la prestación de cuidados de vital importancia, la situación de conflictos externos y el conflicto armado en el país han afectado el estado psicológico de estos⁸.

En México, se realizó un estudio sobre la incidencia del estrés, obteniendo un nivel medio con 59.5%, un nivel bajo con 37.3% y un nivel alto con 3.2%. Por otro lado, el 41.3% de los enfermeros relató sentirse estresado por la carga de trabajo, mientras que el 18.3% dijo que el estrés venía de aspectos psicológicos como muerte y sufrimiento e incertidumbre sobre el trato asignado a los pacientes³.

En países latinoamericanos como Panamá y Uruguay, se ha registrado una alta incidencia de estrés postraumático en el personal de enfermería durante el periodo pandémico por COVID-19. Además, la preocupación constante de contagiarse a sí mismos y el manejo inadecuado de pacientes infectados en unidades críticas ha llevado a una prestación de cuidados ineficaz⁴.

El Covid-19, también conllevó a la percepción psicológica de las enfermeras como agentes de cuidado, ya que experimentaron sentimientos de culpa por no poder brindar una atención óptima para mejorar la salud de los pacientes contagiados^{5,6}. En un estudio con 348 enfermeras de la ciudad de Lima metropolitana, dio como resultados que el estrés percibido se encontraba en nivel alto (58,6%), nivel moderado (21,8%) y un nivel bajo (19,5%). En cuanto a los estresores: dominan altos niveles de factores físicos (79,3%), dominan altos niveles de factores psicológicos (46%) y dominan altos niveles de factores conductuales (59,8%)⁵.

Los resultados de otro estudio con 50 enfermeras del Callao mostraron que el agotamiento emocional predominó como desencadenantes del estrés, en el nivel moderado: mujeres (46%) y hombres (6%); en un nivel medio la despersonalización: mujeres (52%) y hombres (8%)⁶. En Trujillo, se realizó un estudio con una muestra de 60 enfermeras que mostró que el estrés en general fue: moderado (53,4%), bajo (28,3%) y alto (18,3%). Según los estresores, los factores ambientales (63,3%), los factores físicos (83,3%) y los factores sociales (51,7%)⁷.

En Lima y Huaraz, los enfermeros se vieron afectados en su salud mental mientras se esforzaban por brindar un cuidado óptimo a los pacientes de COVID-19. Dentro del área de cuidados críticos, se registró un grado grave de estrés en el 100% del profesional de enfermería, esta situación se debió a la impotencia emocional que experimentaban, las jornadas de trabajo tensas, la falta de compañerismo y la falta de experiencia en el cuidado emocional de los pacientes^{9,10}. En consecuencia, el estrés en el trabajo es hoy en día uno de los

fundamentales problemas de salud del personal de enfermería y por ende afecta el desempeño óptimo en los establecimientos de salud donde labora¹¹.

Los centros hospitalarios de la región La Libertad, cuentan con una amplia cantera de servicios, donde en cada área, prevalece un número determinado de profesionales de enfermería, quienes cumplen un rol asistencial, administrativo, investigativo y social. La alta demanda de pacientes, sumado a una limitada dotación del personal de enfermería y las condiciones hospitalarias, ha conllevado a una sobrecarga laboral, donde las enfermeras han percibido estímulos estresores que han limitado su capacidad cognitiva y práctica. De tal forma que, existe una alta incidencia de profesionales de salud con un cuadro clínico de estrés, el cual puede influenciar negativamente sobre la calidad de los servicios.

Por tanto, es crucial identificar los factores que contribuyen a esta situación y tomar medidas para reducir su incidencia. Por ello, se plantea la siguiente problemática ¿Cuál es la relación entre estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería de un hospital público, Trujillo – 2023?

El estudio se justifica en lo teórico, debido a que los conceptos empleados durante el proceso investigativo, permitirán ampliar el conocimiento e informar a la población sobre el contexto laboral en el que se desarrolla el profesional de enfermería, además de describir el estado de la salud mental. Asimismo, se incluye los conceptos de Callista Roy, los cuales fundamentan la conducta de del profesional de enfermería, en base al afrontamiento de escenarios complejos y la adaptación a estímulos estresores¹¹.

Se justifica en lo práctico, debido a que la información seleccionada y los resultados obtenidos, servirán como fuente para el desarrollo de protocolos en el sistema de salud, que conlleven a la mejora de las condiciones hospitalarias, incluyendo recursos, personal e infraestructura; además de incentivar la planificación de actividades que conservan la salud mental en los profesionales de enfermería. Como justificación metodológica, el estudio mantendrá resultados estadísticos que servirán como futuros antecedentes para investigaciones que

incluyan las variables estrés y desempeño laboral. Además, empleará instrumentos de selección informativa, los cuales podrán ser reestructurados y modificados para la aplicación en otros escenarios¹².

La relevancia social del estudio, se basa en mejorar los índices de salud mental en los profesionales de enfermería, logrando que el sistema de salud aplique actividades de conservación cognitiva y la reestructuración de las condiciones hospitalarias, siendo factores que determinaran el buen desempeño laboral.

El objetivo general del estudio: Determinar la relación entre nivel de estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería en un hospital público, Trujillo – 2023. Los siguientes objetivos específicos: Identificar el nivel de estrés en el profesional de enfermería en un hospital público, Trujillo – 2023. Identificar el nivel de desempeño laboral en el profesional de enfermería en un hospital público, Trujillo – 2023.

En cuanto a la Hipótesis Alternativa (H_1): Existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en un hospital público, Trujillo – 2023. Como Hipótesis Nula (H_0): No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en un hospital público, Trujillo – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, Zea K.¹³, al año 2021, identificó la incidencia de estrés y el desarrollo de habilidades en el personal de la salud de un centro sanitario en Ica, con un proceso metodológico cuantitativo, de descripción y transversal, empleando 2 cuestionarios de elaboración propia para la valoración de variables, en una muestra de 30 enfermeras. Según los resultados, el 25% presenta estrés leve y el 55% alcanzó habilidades de tipo regular. En conclusión, el desarrollo de habilidades profesionales es influenciado por la estabilidad cognitiva, siendo el estrés un factor negativo para la calidad de los servicios.

Cubas R.¹⁴, en el año 2020, evaluó los estímulos estresores y la capacidad profesional en las enfermeras de un centro sanitario en Lambayeque, con un diseño metodológico cuantitativo y transversal, empleando una escala de alteraciones psicológicas y una lista evaluativa del desempeño profesional, en una proporción muestral de 53 profesionales de enfermería. Según los resultados, el nivel de estímulos estresores fue bajo con 46.6% y la capacidad laboral fue moderada con un 56%. En conclusión, existe una proporcionalidad de variables, ante un valor de significancia no mayor a 0.05 según la prueba de Pearson.

Lauracio C.¹⁵, en el año 2021, analizó la incidencia del estrés y la capacidad profesional de las enfermeras en una Microred sanitaria de Puno, con un proceso metodológico de correlación y descripción, aplicando 2 cuestionarios de elaboración propia para las variables, en una proporción poblacional de 34 profesionales de enfermería. En la obtención de resultados, se halló una incidencia de estrés moderada con 46% y la capacidad profesional fue alta con 51%. En conclusión, los estímulos estresores influyeron de una forma leve sobre el rol asistencial de enfermería.

Abanto E.¹⁶, en el año 2023, correlacionó la incidencia de los estímulos estresores y el desarrollo profesional de las enfermeras en un centro sanitario de atención primaria en La Libertad, con un proceso metodológico observacional, transversal y de correlación, aplicando una ficha de evaluación para la incidencia

del estrés y una escala de desarrollo profesional, sobre una proporción de 72 licenciadas de enfermería. En cuanto a los resultados, existe un adecuado desarrollo profesional con 67% y la incidencia de estrés fue de 54%. En conclusión, existe una asociación entre variables, ante un valor significativo no mayor a 0.05 según el Rho de Spearman.

Sauceda R., et al.¹⁷, en el año 2022, identificó la incidencia de estímulos estresores y la capacidad de las enfermeras en un centro sanitario de La Libertad, con un diseño metodológico descriptivo, transversal y de correlación; empleando 2 escalas de evaluación Likert, en una muestra proporcional de 80 licenciadas en enfermería. En cuanto a los resultados, el 40% presenta una alta incidencia de estímulos estresores y el desempeño profesional fue adecuado con 47%. En conclusión, existe asociación entre variables, ante una significancia no mayor a 0.05 según el Chi Cuadrado.

Enríquez G.¹⁸, en el año 2021, evaluó la asociación entre la actividad laboral de las enfermeras y la incidencia de estímulos estresores en un centro hospitalario de La Libertad, con un diseño metodológico de correlación, transversal y cuantitativo, empleando 2 test para la valoración de variables, en una proporción muestral de 30 licenciadas en enfermería. En cuanto a los resultados, la actividad laboral fue de nivel medio con un 53%, mientras que la incidencia de estímulos estresores fue moderada con 53%. En conclusión, se evidencia una asociación inversamente significativa entre variables, ante un coeficiente correlacional de -0.84, según la prueba de Pearson.

A nivel internacional, Pamela S. y Gutiérrez Y.¹⁹, en el año 2019, evaluaron la asociación entre los estímulos estresores y el rol de enfermería en un centro hospitalario de Ecuador, con una metodología de tipo mixta, empleando 2 cuestionarios para la evaluación de variables, en una proporción muestral de 116 enfermeras. Se obtuvo como resultados que, la incidencia de estrés fue baja en un 46.6% y el rol de enfermería fue favorable en un 69%. Como conclusión, se determina la asociación entre variables, ante un valor significativo no mayor a 0.05 según la prueba de Pearson.

Muñoz C., et al.²⁰, en el año 2021, evaluó las alteraciones en la salud mental en las enfermeras asistenciales de la institución hospitalaria de Chile, con un diseño metodológico transversal, de descripción y no experimental; aplicando una escala evaluativa del estrés, con una proporción de 34 enfermeras. Según los resultados, el 48.5% de enfermeros presentó estrés en un nivel regular. Como conclusión, se determinó que la moderada incidencia de estrés influye negativamente sobre la calidad de vida y en las actividades laborales del profesional de enfermería.

Barreno E.²¹, en el año 2020, asoció la incidencia de estímulos estresores y la capacidad profesional de las enfermeras en un centro hospitalario de Ecuador, en un diseño metodológico cuantitativo y de correlación, aplicando un cuestionario evaluativo de los estímulos estresores y la escala laboral del profesional de salud, con una proporción de 44 profesionales de enfermería. Obteniendo como resultados, un 45% de alto nivel sobre los estímulos estresores y el 33% una capacidad profesional inadecuada con 51%. En conclusión, existe una proporcionalidad entre variables, ante un valor significativo de 0 según la prueba de Chi Cuadrado.

En cuanto a la teoría de enfermería que fundamenta la interacción de variables, se considera el modelo propuesto por Callista Roy, denominado adaptación, el cual tiene como finalidad, resaltar la capacidad de la enfermera para afrontar escenarios complejos, los cuales pueden limitar la calidad de los servicios que ofrece, debido a una alta tensión y el desarrollo de factores estresantes. En este enfoque, la enfermera busca consolidar sus habilidades cognitivas, asistenciales, administrativas e incluso investigativas; teniendo como propósito la satisfacción del usuario²².

El modelo de adaptación considera 4 aspectos que estructuran el enfoque de Callista Roy en base al rol de enfermería. En primer lugar, se considera a la adaptación física, donde el profesional de enfermería logra aplicar sus habilidades conductuales para desarrollar las actividades diarias, sin importar el estado emergente o la complejidad en la realización. En segundo lugar, se encuentra la adaptación en función del rol, en el cual se debe adquirir habilidades

o presentar una extensa capacidad informativa, para poder afrontar escenarios no cotidianos, algunos pueden ser factibles y otros con mayor intensidad²³.

En tercer lugar, se considera el modo de interdependencia, donde el enfermero ya actúa por su propio medio, aplicando la experiencia adquirida durante la realización diaria de los procesos. En esta etapa puede existir un mínimo margen de error, debido a las condiciones naturaleza de la persona, pero suelen ser resueltas con menor complejidad. Finalmente, se considera al autoconcepto de grupo, el cual es el resultado de un trabajo interdisciplinario, mediante la adaptación de cada uno de los enfermeros del servicio; debido a que un cambio conductual puede ser influyente para todo el grupo laboral²³.

Con respecto a la conceptualización de la primera variable, se define el término estrés como una respuesta conductual o fisiológica a estímulos amenazantes o agresivos, que se perciben en diversas formas, y que provocan alteraciones en el equilibrio emocional, psicológico y fisiológico de la persona²⁴.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés es un indicador de los problemas psicológicas, siendo muy comunes en los trabajadores con una excesiva carga a nivel físico y mental. La alta frecuencia de estímulos estresores conllevan al desarrollo de otras condiciones cognitivas como la depresión, la ansiedad, la penuria, etc., las cuales repercuten en el desarrollo de las actividades de la vida diaria, incluyendo el ámbito social, familiar e incluso laboral²⁵.

En cuanto al desarrollo fisiopatológico, el estrés es considerado un mecanismo de huida ante una alta tensión, generando efectos que condicionan los cambios cognitivos y físicos en la persona. Durante este proceso, el organismo libera una hormona denominada adrenocorticotrofina, la cual conlleva a una neurológica, dando paso a una serie de reacciones orgánicas, manifestado en un cuadro clínico estresor²⁶.

La sintomatología del estrés se basa en reacciones físicas, las cuales incluyen cambios neurológicos como falta de sueño, ausencia de la concentración y cefalea; en los cambios cardiovasculares está la taquicardia, aumento de la

presión arterial y menor flujo sanguíneo; a nivel respiratorio se incluye la dificultad para respirar, opresión torácica y desaturación, a nivel osteomuscular se encuentra la tensión, rigidez y dolor corporal²⁶.

No obstante, el estrés considera reacciones psicognitivas, como nerviosismo, aumento de la sudoración, baja autoestima, problemas para el control de emociones, susceptibilidad sentimental, ansiedad y sensación de penuria. Por otro lado, el estrés conlleva al aislamiento del entorno, e incluso genera dificultades para el desarrollo de las habilidades sociales; reduciendo la probabilidad de afrontar los escenarios complejos²⁷.

En cuanto a las dimensiones del estrés que presenta el profesional de enfermería a nivel laboral, se incluyen 3 escenarios que condicionan el desarrollo de estímulos para la alteración cognitiva, los cuales son el ambiente físico, el ambiente psicológico y el ambiente social²⁸.

En relación a la dimensión de ambiente físico, se basa en la realización del empleado dentro de su escenario de trabajo, condicionando su tiempo, formas de realización de actividades manejo de recursos o situaciones emergentes, los cuales pueden ser determinantes para el desarrollo del estrés. Sin embargo, el escenario físico también incluye el clima laboral y a las condiciones administrativas que inducen a la estabilidad del trabajador²⁸.

En la dimensión de ambiente psicológico, se basa en la realización del profesional de enfermería según el impacto cognitivo y la inestabilidad de emociones adquiridas ante escenario complejos. Ante ello, se incluye la conducta del trabajador ante un temor contaste por el error, así como la frustración por un trabajo en equipo e impotencia por el no desarrollo de las actividades según los requisitos que se haya planificado²⁸.

En la dimensión de ambiente social, es determinado por la realización del trabajador en torno a las personas que lo rodean, lo que significa que el estrés ha conllevado a la falta de habilidades sociales, reduciendo la comunicación, interacción, compañerismo y trabajo en equipo. En esta dimensión, también se considera las actitudes individuales y cómo afecta al ámbito laboral, es decir la

adquisición de antivalores como la irresponsabilidad, impuntualidad, el engaño y la evasión de asignaturas²⁸.

Con respecto a la conceptualización de la segunda variable, se define el desempeño laboral como la conducta o acciones reales de un trabajador para realizar de manera competente una tarea o responsabilidad relacionada con el trabajo²⁹.

También se define como la productividad dentro de la jornada laboral, el cual implica el esfuerzo físico y cognitivo, condicionando el desarrollo de habilidades que estipula los objetivos trazados por la institución en la que se labora. Sin embargo, el desempeño laboral puede ser determinante para evaluar la eficacia de los trabajadores, en relación a las actividades asignadas y como afrontan la alta demanda de asignaturas³⁰.

Existen factores que condicionan el desempeño laboral, e incluso son considerados como determinantes para la estabilidad física y mental del empleador, alguno de estos son la infraestructura debido a que repercuten el área física de desenvolvimiento personal y grupal, según los requerimientos institucionales. También, se considera a la organización, debido a que determina los lineamientos y protocolos de cargo, así como la comunicación entre profesionales y como se da el mecanismo de productividad³¹.

Otro de los factores incluye las condiciones de adquisición para los recursos, el cual puede ser humano o material, donde la dotación y disponibilidad determinara la eficacia de las actividades laborales; siendo necesario un adecuado manejo administrativo para el control de cantidad y frecuencia³¹.

Según la teoría del desempeño laboral, se consideran 7 dimensiones que estructuran la actividad diaria, estas son condicionantes a la persona e incluso el sistema laboral. Como primera dimensión se describe la asistencia y puntualidad, el cual es el cumplimiento del rol u horario preestablecido para la jornada diaria, mensual o anual, respetando el periodo estipulado por las normas técnicas y derechos del empleador³².

En la dimensión de trabajo en equipo, se considera a la labor multidisciplinaria según la diversidad de las áreas y la necesidad cooperativa. Sin embargo, es necesario que se determine una identidad para cada grupo de trabajo, condicionando responsabilidad, las cuales será estructuras con otros desempeños, teniendo como finalidad el alcance de objetivos institucionales. La tercera dimensión se basa en el ambiente social, siendo el conjunto de escenarios, factores y condiciones en las que se desarrollan los trabajadores, e incluso abarca normativas que mantienen la cordialidad ambiental³².

La dimensión de la conducta del respeto y responsabilidad, se consideran los valores fraternales para la ayuda continua entre miembros laborales, donde se reduzca alguna probabilidad de competencia desleal entre los miembros. La finalidad de un ambiente de concordancia es el cumplimiento de la misión institucional, teniendo en cuenta la calidad de los servicios y la comodidad del empleador. Con respecto a la dimensión de calidad, es determinante para el cumplimiento de los estándares mínimos de excelencia en los servicios brindados, lo que significa que el desarrollo de las actividades está relacionada al confort y la satisfacción del usuario³².

El trabajo bajo presión, es la dimensión que evalúa el afrontamiento del empleador ante situaciones adversas en el ambiente de trabajo, por ejemplo, la alta demanda de usuarios, situaciones emergentes, menor dotación de personal, menor adquisición de recursos, entre otros. Finalmente, en la dimensión de productividad, implica un indicador de medición sobre el número de actividades relacionadas en la rutina diaria, teniendo en cuenta los estándares mínimos propuestos por la institución³².

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

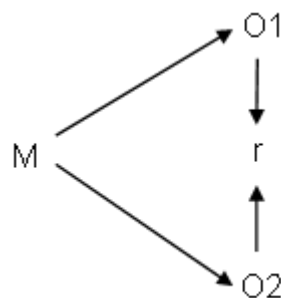
De tipo básica, debido a que se buscó generar conocimiento a partir de un procesamiento estadístico y análisis cuantitativo sobre una problemática determinada, teniendo en cuenta la evaluación de dos variables³².

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño es no experimental, observacional y correlacional.

El diseño es no experimental, debido a que no hubo intervención directa para alterar la naturaleza de las variables. Es observacional, porque se empleó la habilidad de percepción para la descripción de las características de la problemática de estudio según la conducta poblacional. Finalmente, es correlacional, porque se utilizó un procesamiento estadístico para determinar la ausencia o existencia de asociación entre variables³².

Se muestra el siguiente esquema de diseño:



Dónde: M: Profesional de enfermería de un Hospital Público.

O1: Estrés.

O2: Desempeño laboral.

r: Relación entre las dos variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés

Definición conceptual: Respuesta conductual o fisiológica a estímulos amenazantes o agresivos, que se perciben en diversas formas, y que provocan alteraciones en el equilibrio emocional, psicológico y fisiológico de la persona²³.

Definición operacional: La variable fue medida por el cuestionario Nursing Stress Scale, elaborado por Pamela Gray – Toft & James G. Anderson (2002). Extraído de Collana, (2016). Se clasificó el estrés en bajo si se obtuvo de 14 a 31 puntos, medio de 32 a 40 puntos y alto de 41 a 56 puntos.

Indicadores: Carga de trabajo, gestión del tiempo, tareas realizadas, personal insuficiente, sufrimiento y muerte, inseguridad del puesto, preparación inadecuada, problemas con los médicos, trabajo en equipo de enfermería y diversos problemas.

Escala: Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Conducta o acciones reales de un trabajador para realizar de manera competente una tarea o responsabilidad relacionada con el trabajo²⁶.

Definición operacional: La variable fue medida por un cuestionario, estructurado en 22 preguntas y 6 dimensiones, sin modificación alguna. Extraído de Ríos T, (2010). Se clasificó el desempeño labora en malo si se obtuvo de 27 a 80 puntos, medio de 81 a 87 puntos y bueno de 88 a 108 puntos.

Indicadores: Puntualidad, justificación oportuna, identidad, trabajo en equipo, cooperación, solidaridad, cordura, respeto, cumplimiento de normas, cumplimiento, esfuerzo, disculpa, evasión de faltas, horas extras, concentración, comodidad, adaptación, calidad, misión institucional.

Escala: Ordinal

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis:

3.3.1. Población:

La población estuvo constituida por 445 profesionales de enfermería del Hospital Regional Docente de Trujillo al año 2023.

Criterios de inclusión:

- Licenciados de Enfermería que participaron de forma voluntaria.
- Licenciados de enfermería en ambos géneros.
- Licenciados de enfermería de todos los servicios.

Criterios de exclusión:

- Licenciados de enfermería que negaron su parte del estudio.
- Licenciados de enfermería con descanso médico o periodo vacacional.

3.3.2. Muestra:

Al aplicar la fórmula sobre una población determinada, se obtuvo una muestra de 141 profesionales de enfermería del Hospital Regional Docente de Trujillo al año 2023.

3.3.3. Muestreo:

El muestreo es probabilístico aleatorio simple, debido a que todos los sujetos que integraron la población presentaron las mismas condiciones potenciales para ser parte de la muestra, según criterios inclusivos y exclusivos.

3.3.4. Unidad de análisis:

Cada profesional de enfermería del Hospital Regional Docente de Trujillo al año 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta, que es un medio de evaluación que permitió la identificación del nivel de conocimiento de las personas encuestadas por medio del dialogo entre dos personas, es decir, el entrevistador y entrevistado⁴³.

Se utilizó como instrumento, dos cuestionarios cerrados (Anexo 3), en base a una escala ordinal de tipo Likert, contando con 4 tipos de respuestas, las cuales son: Nunca (1), Algunas veces (2), Frecuentemente (3), Muy frecuentemente (4)⁴⁴. En cuanto al procedimiento, se utilizó la Escala de Estanones, la cual es empleada para categorizar los sujetos de estudio en tres tipos de niveles, según los puntajes parciales y el puntaje total obtenido en el cuestionario empleado.

Validez:

Ambos instrumentos fueron validados mediante el juicio de expertos (Anexo 4), siendo 3 profesionales de enfermería con experiencia laboral y conocimiento sobre las variables de estudio, en el cual se valoraron criterios como claridad, coherencia y relevancia.

Confiabilidad:

Al aplicar la prueba piloto a 30 profesionales de enfermería con características similares a la población de estudio, se obtuvo resultados que fueron procesados mediante la fórmula Alpha de Cronbach (Anexo 5), debido a que los instrumentos contaron con una valoración politómica, obteniendo un valor de 0.852 para el cuestionario de estrés y 0.809 para el cuestionario de desempeño laboral; de tal forma que son altamente confiables.

3.5. Procedimientos

Para la aplicación del estudio, se recibió la aprobación del Comité de Ética y la Escuela Profesional de Enfermería, quienes emitieron una resolución avalando el desarrollo de los cuestionarios. Posteriormente, se emitió una solicitud al

director general del Hospital Regional Docente de Trujillo, quien otorgó la autorización para el uso del área hospitalaria.

Con el apoyo de la jefatura de enfermería, se seleccionó a la muestra según criterios inclusivos, a quienes se les entregó un consentimiento informado, donde la firma avaló la voluntariedad del estudio. Durante la encuesta, se detallaron los objetivos, el tiempo y el proceso de llenado de los cuestionarios. Al culminar el periodo, se adjuntó los instrumentos para su debido procesamiento estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

En lo que respecta al análisis de los datos, se logró obtener mediante la aplicación de un método estadístico. De esta manera, se crearon las bases de datos que albergan la información recopilada de 141 profesionales que participaron en esta investigación. Los datos obtenidos de los participantes se procesaron utilizando herramientas de apoyo, incluyendo el software estadístico SPSS versión 26, y fueron interpretados por el investigador. Además, se utilizó la prueba de Rho de Spearman para medir la relación entre las variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

El principio de autonomía se basa en la conservación del derecho a la libertad de decisión, sin opresión alguna sobre la ideología del sujeto⁴⁶. Ante ello, se emitió un consentimiento informado, resguardando la voluntariedad en el estudio, así como su continuidad o desistencia en cualquier etapa investigativa.

El principio de no maleficencia, incluye a mitigación de posibles daños colaterales que pueda generar el estudio⁴⁶. Por lo tanto, se mantuvo la integridad en cada uno de los participantes, a nivel físico, mental y social, logrando eliminar cualquier escenario que haya generado algún impacto negativo

En cuanto a la beneficencia, se basa en la conservación del bienestar y la estabilidad físico cognitiva de los participantes de estudio⁴⁷. De tal forma que, se

mantuvo la integridad y el confort en cada uno de los participantes de estudio, limitando la desigualdad y las percepciones de impacto negativo.

La veracidad permite la contextualización de los sucesos según la naturaleza, reduciendo las probabilidades de modificar o alterar el desarrollo investigativo⁴⁸. Ante ello, se citó al estilo Vancouver cada uno de los conceptos obtenidas por otros autores, con la finalidad de respaldar la originalidad. Además, los resultados y datos obtenidos fueron presentados según la realidad problemática, evitando desnaturalizar los sucesos.

La justicia incluye la conservación de los aspectos investigativos de una forma equitativa, reduciendo la probabilidad de desarrollar la inequidad⁴⁸. Por lo tanto, hubo un trato igualitario en cada uno de los participantes, además, el impacto social fue de forma generalizada y no solo para los autores de la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. Relación entre nivel de estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería en un hospital público, Trujillo – 2023.

Estrés	Desempeño laboral						Total	Rho de Spearman	Significancia
	Malo		Regular		Bueno				
	N°	%	N°	%	N°	%			
Bajo	31	21.9%	11	7.8%	0	0.0%	42	29.7%	rs = - 0.953 p = 0.000 (p < 0.05)
Medio	0	0.0%	70	49.6%	0	0.0%	70	49.6%	
Alto	0	0.0%	4	2.8%	25	17.7%	29	20.5%	
Total	31	21.9%	85	60.2%	25	17.7%	141	100.0%	

Fuente: Prueba estadística Rho de Spearman, según los cuestionarios sobre la Escala del estrés y la Evaluación para el nivel del desempeño laboral, aplicado al profesional de enfermería en un hospital público de Trujillo

Interpretación:

Se observa en la tabla 1, que el 49.6% de enfermeras presentan estrés de nivel medio y un desempeño laboral regular con 49.6%. Asimismo, existe una relación de tipo negativa alta entre el estrés laboral y el desempeño laboral en el profesional de enfermería, debido a una significancia de 0.000 ($p < 0.05$) y un coeficiente de correlación de 0.953, según la prueba de Rho de Spearman; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Tabla 2. Nivel de estrés en el profesional de enfermería en un hospital público, Trujillo – 2023.

Nivel de estrés	N°	%
Bajo	42	29.79%
Medio	70	49.65%
Alto	29	20.57%
Total	141	100.0%

Fuente: Cuestionario sobre la Escala del estrés, aplicado al profesional de enfermería en un hospital público de Trujillo.

Interpretación:

Se observa en la tabla 2, un predominio del nivel medio de estrés en el profesional de enfermería con un 49.65%, seguido del nivel bajo con un 29.79% y el nivel alto con un 20.57%.

Tabla 3. Nivel de desempeño laboral en el profesional de enfermería en un hospital público, Trujillo – 2023.

Nivel de desempeño laboral	N°	%
Malo	31	21.99%
Regular	85	60.28%
Bueno	25	17.73%
Total	141	100.0%

Fuente: Cuestionario de Evaluación para el nivel del desempeño laboral, aplicado al profesional de enfermería en un hospital público de Trujillo.

Interpretación:

Se observa en la tabla 3, un predominio del nivel regular del desempeño laboral en el profesional de enfermería con un 60.28%, seguido del nivel malo con un 21.99% y el nivel bueno con un 17.73%.

V. DISCUSIÓN

El estrés es considerado uno de los problemas de mayor incidencia sobre los profesionales de la salud, debido a los diversos escenarios que se desarrollan en el ámbito hospitalario, incluyendo la alta demanda de pacientes o la realización de las actividades bajo situaciones no favorables. Sin embargo, el afrontamiento o buen desarrollo de las habilidades de control emocional, puede inducir a la reducción de estímulos estresores, permitiendo la conservación de la calidad de los servicios. Ante ello, la teorista Callista Roy proporciona su modelo de adaptación como un determinante para que los profesionales de enfermería puedan alcanzar el autocontrol cognitivo y la conservación de la funcionalidad física, teniendo como producto la satisfacción de las necesidades del paciente.

En la Tabla 1, al determinar la relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería en un hospital público de Trujillo, se obtuvo como resultados que del total de enfermeras con nivel bajo de estrés: el 21.9% presenta un desempeño laboral de nivel malo, el 7.8% de nivel regular y ninguna con nivel bueno; del total de enfermeras con nivel medio de estrés: ninguna presentó un desempeño laboral de nivel malo y bueno, mientras que el 49.6% alcanzó un nivel regular; finalmente del total de enfermeras con nivel alto de estrés: ninguna presentó un desempeño laboral de nivel malo, el 2.8% de nivel regular y el 17.7% de nivel bueno con respecto al proceso estadístico de correlación, al aplicar la prueba de Rho de Spearman, se obtuvo una relación de tipo negativa alta entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería en un Hospital Público de Trujillo, debido a una significancia de 0 siendo menor a 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.953; de tal forma que, se acepta la Hipótesis Alternativa (H1).

Los resultados se asemejan con el estudio de Abanto E.¹⁹, en La Libertad al 2023, donde identificó en una muestra de 72 profesionales de enfermería, una relación entre el desempeño laboral y estrés, debido a una significancia menor a 0.05 según la prueba de Rho de Spearman. De igual forma, se asemeja con la investigación de Enríquez G.¹⁵, en La Libertad al 2021, quien halló en una población de 30 enfermeras, una relación proporcional entre desempeño laboral

y estrés, debido a una significancia menor a 0.05 y un coeficiente de correlación de - 0.84 según la prueba de Rho de Spearman. Además, se asocia con el estudio de Pamela S. y Gutiérrez Y.¹³, en Ecuador al 2019, quienes determinaron una relación inversa entre estrés y desempeño laboral, ante una significancia menor a 0.05 según la prueba de Pearson.

Según la percepción de los investigadores, estos resultados son producto de la proporcionalidad inversa que existe entre las alteraciones mentales y la realización de las actividades diarias, los cuales influyen en diversos ámbitos de la vida, incluyendo el aspecto laboral; donde el aumento de situaciones estresantes impide una adecuada concentración, generando la mala realización del desempeño laboral. Esta situación genera un impacto negativo tanto para el alcance de los objetivos institucionales y sobre todo para la conservación del bienestar del paciente.

Para Callista Roy²², el profesional de enfermería afronta diversos estímulos dentro del entorno laboral que condicionan la estabilidad de la salud física y mental, las cuales condicionan la productividad para la atención diaria. Sin embargo, es el proceso de adaptación que permite el control cognitivo mediante la aplicación de habilidades laborales, consiguiendo la calidad de los servicios y el bienestar del profesional de enfermería. De tal forma que, existe una proporcionalidad entre un buen desempeño laboral y la reducción de los estímulos estresores, debido a la capacidad de afrontamiento ante situaciones complejas, las cuales se va formando mediante procesos educativos y la actividad diaria.

En cuanto al autor Olortegui F.²³, el estrés no necesariamente es desarrollo como un proceso negativo para la continuidad del empleador, debido a que es un mecanismo de defensa para que la persona se adapte a escenarios de alta carga física o emocional; por lo que un adecuado afrontamiento en base a las habilidades profesionales, puede ser factible para reducir aquellos agentes que influyen en la capacidad cognitiva, lo que significa que la preparación del empleador genera una reducción del estrés.

En la Tabla 2, se identificó el nivel de estrés en el profesional de enfermería en un hospital público de Trujillo, obteniendo como resultados que el 29.79% presentó un nivel bajo, el 49.65% un nivel medio y el 20.57% un nivel alto; los resultados se asocian con el estudio de Enríquez G.²¹, en La Libertad al 2021, donde halló en una proporción de 30 enfermeras, un nivel de estrés moderado con 53%. También, se relaciona con la investigación de Lauracio C.¹⁸, en Puno al 2021, determinado sobre una proporción de 78 trabajadores de la salud, un nivel moderado de estrés laboral con 46%. Finalmente se asemeja con la investigación de Muñoz C., et al.¹⁴, en Chile al 2021, identificando en una población de 34 profesionales de la salud, un nivel regular de estrés con 48.5%. Sin embargo, se diferencia con los resultados de Saucedo R, et al.²⁰, en La Libertad al 2022, obteniendo en una muestra de 80 profesionales de enfermería, un nivel alto de estrés con 40%. Además, no se asemeja al estudio de Cubas R.¹⁷, en Lambayeque al 2020, quien identificó en una población de 53 trabajadores de la salud, un nivel alto de estrés con 52.8%. No obstante, se diferencia de la investigación de Pamela S. y Gutiérrez Y.¹³, en Ecuador al 2019, quienes hallaron sobre una proporción de 116 trabajadores de la salud, un bajo nivel de estrés laboral con 46.6%. Incluso, no se asocia con la investigación de Barreno E.¹⁵, en Ecuador al 2020, donde se identificó sobre una muestra de 44 enfermeras, un nivel alto de estrés laboral con 45%.

Según la perspectiva de los investigadores, estos resultados son originados ante una alta carga laboral, donde los profesionales de enfermería se someten a situaciones complejas debido a cambios sociales, teniendo como ejemplo el aumento de las enfermedades epidemiológicas. Por otro lado, el sistema de salud mantiene una limitada dotación de recursos, incluyendo el personal, los materiales de bioseguridad, la infraestructura y otros. Por tal motivo, existen diversos factores laborales que condicionan un nivel moderado de estrés.

Callista Roy²², considera dentro del ámbito laboral a múltiples factores que desestabilizan la capacidad cognitiva de los profesionales de enfermería, incluyendo los estímulos estresores que pueden ser de carácter laboral, personal e incluso social. Ante ello, el estrés es considerado como un mecanismo del

cuerpo para la adaptación de la alta demanda laboral, lo cual permite al cuerpo reaccionar como un proceso de huida ante un sobre esfuerzo cognitivo y físico.

Para Carrillo G. y Ríos R.²⁴, el estrés reduce el estado cognitivo en la persona, sobretodo en quienes no encuentra una solución factible para mantener el control sobre los efectos emocionales y conductuales que esto genera. Más aún en los profesionales de enfermería, quienes mantienen situaciones de alta carga emocional y física, debido a los servicios y la presentación de casos diarios que se originan en la estancia hospitalaria; por ello, es necesario un manejo psicosocial y laboral sobre los diversos escenarios que se presentan mediante estrategias de estabilidad mental. Ante ello, la enfermera debe aplicar estrategias basadas en el control emocional, como la respiración profunda o el análisis de situaciones; incluso mantener las habilidades sociales como la comunicación y expresión de ideas, finalmente es oportuno la asistencia sanitaria con otros profesionales que faciliten la conservación de la salud mental, incluyendo el personal de psicología.

En la Tabla 3, se identificó el nivel de desempeño laboral en el profesional de enfermería en un hospital público de Trujillo, obteniendo como resultados que el 21.99% presentó un nivel malo, el 60.28% un nivel regular y el 17.73% un nivel bueno; los resultados se asemejan al estudio de Abanto E.¹³, en La Libertad al 2023, en el cual se identificó sobre una proporción muestral de 72 profesionales de enfermería, un nivel moderado de desempeño laboral. De igual forma, se asemeja al estudio de Cubas R.¹⁷, en Lambayeque al 2020, donde se determinó en una población de 53 trabajadores de salud, un nivel moderado de desempeño laboral con 56%. No obstante, se diferencia con la investigación de Saucedo R, et al.²⁰, en La Libertad al 2022, en el cual se identificó sobre una proporción muestral de 80 profesionales de enfermería, un nivel alto de desempeño laboral con 47%. De igual forma, existe diferencia con la investigación de Enríquez G.²¹, en La Libertad al 2021, en el cual se identificó sobre una muestra de 30 enfermeras, un nivel medio de desempeño laboral con 53%. También, se diferencia con la investigación de Lauracio C.¹⁸, en Puno al 2021, hallando en una proporción de 78 profesionales de la salud, un nivel alto de desempeño laboral con 51%. Finalmente, se diferencia con los resultados de Pamela S. y

Gutiérrez Y.¹³, en Ecuador al 2019, quienes identificaron en una muestra de 116 profesionales de la salud, un nivel favorable de desempeño laboral con 69%.

Para los investigadores del presente estudio, las condiciones actuales que se presentan en el sistema de salud han generado la adaptación de los profesionales de enfermería, quienes buscan la forma de realizar un adecuado desempeño ante las limitaciones y escasez que ofrecen los establecimientos de salud. Por otro lado, la preparación profesional conduce a un alto nivel de conocimiento y el desarrollo de una adecuada técnica, lo que induce a un desempeño óptimo para la conservación de la salud del paciente.

Según Callista Roy²², la adaptación es parte del conjunto de habilidades que adquiere el profesional de enfermería para alcanzar la máxima calidad de los servicios, en el cual logra afrontar ciertos escenarios adversos que limitan el desarrollo de las actividades, incluyendo procesos administrativos, trabajo clínico y participación social. Ante ello, la enfermera busca acoplarse a los cambios hospitalarios o del sistema de salud, para lograr el cumplimiento del cuidado humanizado y la prestación de los diversos servicios en la salud.

Los autores Espinoza A, Lamadrid M. y Saavedra M.²⁶, consideran que los cambios en el entorno hospitalario generan la reducción de la calidad de los servicios. No obstante, es la aplicación del conocimiento y el fortalecimiento de la práctica lo que conlleva a la resolución de conflictos, siendo represando en una alta productividad, a partir de la satisfacción de los pacientes, la buena evolución fisiopatológica y la continuidad para el proceso de rehabilitación.

Por su parte, Vega M.²⁷ conceptualiza el desempeño laboral como un indicador determinante para el crecimiento organizacional de las instituciones prestadoras de salud, donde un inadecuado desarrollo por parte de los profesionales, generan consecuencias negativas para el alcance de objetivos, como una baja productividad, menor calidad de atención, mayor prolongación en la rehabilitación de los pacientes, insatisfacción de los usuarios, conflictos laborales, tendencia a enfermedades ocupacionales, entre otros.

De tal forma que, es necesario la aplicación de medidas preventivas en base a la salud laboral del profesional de enfermería, debido a que se encuentran susceptibles a entornos poco favorables y estímulos estresores que comprometen su estabilidad cognitiva. Por lo tanto, se necesita la participación de las directivas institucionales para la creación de programas entorno a la salud mental, además de la mejora de las condiciones laborales, en cuanto a recursos, horario, dotación de personal, manejo de pacientes y políticas organizacionales²⁷.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó una relación negativa alta entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital público de Trujillo, debido a una significancia de 0 y un coeficiente de correlación de 0.953 según la prueba de Rho de Spearman, validando la Hipótesis Alternativa (H_1).
2. Se identificó que el nivel de estrés del profesional de enfermería en un hospital público de Trujillo es medio con 49.65%.
3. Se identificó que el nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital público de Trujillo es regular con 60.28 %.

VII. RECOMENDACIONES

A la directiva del Hospital Regional Docente de Trujillo, planificar y ejecutar programas de salud mental en horarios factibles para los profesionales de enfermería, en el cual se incluya actividades de manejo emocional, fortalecimiento de habilidades comunicacionales y de interacción social; con el propósito de reducir la incidencia de estrés laboral y mantener el bienestar psicológico.

A los profesionales de enfermería del Hospital Regional Docente de Trujillo, realizarse de forma periódica un examen de salud laboral con el objetivo de encontrar riesgos o enfermedades ocupacionales, en especial sobre alteraciones mentales como el estrés, con el propósito de que mantenga una terapia psicología para el restablecimiento de la salud mental.

Al campo investigativo de la región La Libertad, realizar mayores estudios correlacionales sobre las variables estrés y desempeño laboral en los profesionales de enfermería, con la finalidad de obtener nuevos antecedentes, ampliar los resultados estadísticos y fortalecer los instrumentos de recolección de datos.

REFERENCIAS

1. Fernández S, Ruidiaz K. Temor y angustia: experiencia del paciente en la unidad de cuidados intensivos. Rev. Cienc Cuidad. 2020 [citado el 9 de mayo del 2023] Disponible en: <https://doi.org/10.22463/17949831.1695>
2. Ahumada M, Ansoleaga E, Castillo A. Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. Cad Saúde Pública. 2021 [citado el 9 de mayo del 2023] Disponible en: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220>
3. Carrillo C, Ríos M, Martínez R, Noguera P. Stress level of the nursing staff of the Intensive Care Unit of a university clinical hospital. Flight [citado el 9 de mayo del 2023] Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-nivelestres-del-personal-enfermeria-S1130239916300049>
4. García P, Jiménez A, Hinojosa L, Gracia G, Cano L, Abeldaño A. Work stress in nurses of a public hospital in the border area of Mexico, in the context of the COVID-19 pandemic. Journal of Public Health. 2020 [citado el 9 de mayo del 2023] Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332/32042>
5. Carrasco O, Castillo E. Job stressors and satisfaction in Peruvian nurses during the COVID-19 pandemic. Preprints. 2020 [citado el 9 de mayo del 2023] Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468>
6. Marquina R, Adriazola R. Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con Covidio-19 en Lima metropolitana, Perú. ACC CIETNA Para el cuidado de la salud 2020 [citado el 9 de mayo del 2023] Disponible en: <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/391>

7. Carrasco C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. 2019. 2020 [citado el 12 de mayo del 2023] Disponible en: <file:///C:/Users/SergioBlond/Downloads/ericsonfelix,+Estresores+laborales+y+satisfacci%C3%B3n+en+enfermeras+peruanas+durante+la+pandemia+d+e+COVID.pdf>
8. Reynolds N. La crisis humanitaria en Ucrania. Las enfermeras de todo el mundo pueden y deben unirse para ayudar. Rev. Latino-Am Enfermagem. 2022 [citado el 12 de mayo del 2023] Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.0000.3659>
9. Bordonaba D, Gaya B, Jiménez M, Simón A, Simón L, Solano J. Análisis del impacto psicoemocional de la pandemia del COVID-19 entre los profesionales de enfermería. Rev. Enferm Glob. 2022 [citado el 12 de mayo del 2023] Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.489911>
10. Barrios D, Escudero I. Estrategias de afrontamiento utilizadas por las enfermeras durante la pandemia covid-19: revisión integrativa.; 2023 [citado el 12 de mayo del 2023] Disponible en: <https://revistas.up.ac.pa/index.php/antataura/article/view/3386>
11. Figueredo N, Pérez E, Ramírez M. Salud mental en Enfermería: un grito urgente de auxilio. Rev. Enfermería (Montevideo). 2022 [citado el 12 de mayo del 2023] Disponible en: <https://doi.org/10.22235/ech.v11i1.2956>
12. Quispe A, Trujillo C. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao. Rev. Cuidado y Salud Pública. 2021 [citado el 12 de mayo del 2023] Disponible en: <https://doi.org/10.53684/csp.v1i2.25>
13. Abanto E. Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el Estado de Emergencia, COVID-19. Trujillo - 2020 [Citado el 18 de junio del 2023] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55590>

14. Saucedo R, Valles G. Estrés asociado al desempeño profesional de enfermería del área de COVID 19, Hospital regional docente de Trujillo. Perú – 2022 [citado el 18 de junio del 2023] Disponible en: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8572>
15. Enríquez G, Miranda M. Estrés y desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del COVID 19 Trujillo. Perú - 2021 [Citado el 18 de junio del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88288>
16. Zea K. El impacto en la salud mental del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia covid-19, en un hospital del Minsa, 2021 [Citado el 18 de junio del 2023] Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11432/Impacto_ZeaAngulo_Karina.pdf?sequence=4&isAllowed=y
17. Cubas, R. Estrés relacionado con el desempeño laboral del personal de salud, centro de salud la Victoria Sector II-Chiclayo, 2018. Universidad Señor de Sipán. [Citado el 18 de junio del 2023] Disponible en: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5414>
18. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Rev. Innova Educ. 2020 [citado el 7 de agosto de 2023] Disponible en: <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90>
19. Gutiérrez Y, Pamela S. El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. 2019 [Citado el 18 de junio del 2023]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13230>

20. Muñoz Zambrano Carmen Luz, Rumie Díaz Hossn, Torres Gómez Gabriela, Villarroel Julio Karla. Impacto en la salud mental de la(del) enfermera(o) que otorga cuidados en situaciones estresantes. Cienc. enferm. [Internet]. 2018 [citado 2023 junio 20]. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000100005&lng=es.
21. Barreno, E. (2020). Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Nimes [citado el 14 julio 2023]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15629/1/T-UCSG-POSMGSS-265.pdf>
22. García E., Cusme N. Aplicación del modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés. Rev. Brazilian Journal of Health Review [en línea] 2023, n° 6. [citado: 2023 diciembre 13]; (1): [1832–1854 pp.]. <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/56678>
23. Despaigne C. Aplicabilidad del modelo de adaptación de Sor Callista Roy en el cuidado de personas con COVID-19. Rev. Cubana de Enfermería [en línea] 2021, n° 37. [citado: 2023 diciembre 13]; (11): [1–3 pp.]. <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/download/4222/711>
24. Muñoz S., Molina D., Ochoa R., Sánchez O., Esquivel J. Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. Rev. Acta Pediátrica de México [en línea] 2020, n° 41. [citado: 2023 diciembre 13]; (1): [127–136 pp.]. <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>
25. Organización Mundial de la Salud. Estrés. Biblioteca OMS [en línea] 2023, [citado: 2023 diciembre 13]. <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>

26. Nogareda S. Fisiología del estrés. Rev. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [en línea] 2020, n° 1. [citado: 2023 diciembre 13]; (16): [199–204 pp.]. https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_355.pdf
27. Cassaretto M., Vilela P., Gamarra L. Estrés académico en universitarios peruanos: importancia de las conductas de salud, características sociodemográficas y académicas. Rev. Pontificia Universidad Católica del Perú [en línea] 2021, n° 27. [citado: 2023 diciembre 13]; (2): [1–18 pp.]. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v27n2/1729-4827-liber-27-02-e482.pdf>
22. Següel Palma Fredy, Valenzuela Süazo Sandra, Sanhueza Alvarado Olivia. El trabajo del profesional de enfermería: revisión de la literatura. Cienc. enferm. [Internet]. 2018 [citado 2023 Julio 07] Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000200002&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532015000200002>.
23. Yáñez Flores Kathia, Rivas Riveros Edith, Campillay Maggie. Ética del cuidado y cuidado de enfermería. Enfermería (Montevideo) [Internet]. 2021 [citado 2023 Julio 07] Disponible en: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-66062021000100003&lng=es. Epub 01-Jun-2021. <https://doi.org/10.22235/ech.v10i1.2124>.
24. Santos Ribeiro Eduarda, Vieira da Silva Elianara Kelly, de Albuquerque Jatobá Letícia, Nogueira Andrade Wanneska, Nogueira Miranda Lays. Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. Enferm. glob. [Internet]. 2021 [citado 2023 Julio 07] Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000300015&lng=es. Epub 02-Ago-2021. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.456911>.

25. Carrillo-García César, Ríos – Rísquez María Isabel, Escudero-Fernández Laura, Martínez-Roche María Emilia. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enferm. glob.* [Internet]. 2018 [citado 2023 Julio 10] Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304&lng=es. Epub 14-Dic-2020. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>.
26. Nieto, E. Tipos de Investigación. 2018 [citado el 11 de mayo del 2023] Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187
27. Hernández S. metodología de la investigación (Internet). 6ta edición. [citado el 11 de mayo del 2023] Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
28. OMS. Salud mental: fortalecer nuestra respuesta (Internet). 2022. [citado el 11 de mayo del 2023] Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response#:~:text=La%20salud%20mental%20es%20un,la%20mejora%20de%20su%20comunidad>.
29. Lázaro G. Salud mental, psicopatología y poblaciones vulnerables 2022. [citado el 11 de mayo del 2023] Disponible en: <https://www.aepnya.eu/index.php/revistaaepnya/article/view/357/295>
30. Obando Z. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19 Granada, 2020. [citado el 11 de mayo del 2023] Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000300008

31. Feria H, Mantecón S, Matilla M. La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? Rev. Didascalía. 2020[citado el 25 de Julio del 2023] Disponible en: <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>
32. Pedrero V, Manzi J. Un instrumento de medición y diferentes grupos: ¿cuándo podemos hacer comparaciones válidas? Rev. Méd C hile. 2020[citado el 24 de julio del 2023] Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872020001001518>
33. Avendaño B, Bernal A, Mejía, S. Peña, M. Toro, R. Análisis Empírico del Coeficiente Alfa de Cronbach según Opciones de Respuesta. 2022[citado el 11 de mayo del 2023] Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4596/459671926003/html/>
34. Vicerrectorado de Investigación. Código de ética en investigación de la universidad César Vallejo. Universidad Cesar Vallejo. 2020[citado el 29 de junio del 2023] Disponible en: <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
35. Barrio J., García M. El estrés como respuesta (Internet). España, 2021. [citado el 29 de junio del 2023] Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
36. Vargas, Vieira. Prevalencia de depresión en trabajadores de enfermería de Unidades de Terapia Intensiva: estudio en hospitales de una ciudad del noroeste del Estado de Sao Paulo. 2020. [citado el 22 de julio del 2023] Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/y9pJ9gNSFvh96s3dc7P6Khn/?format=pdf&lang=es#:~:text=Existe%20una%20prevalencia%20de%20casi,cuadros%20de presivos%20en%20esa%20poblaci%C3%B3n>.

37. Correa. La depresión y su impacto en la salud pública (Internet). Honduras, 2018. [citado el 22 de julio del 2023] Disponible en: <http://www.bvs.hn/RMH/pdf/2021/pdf/Vol89-S1-2021-14.pdf>
38. Baca G., Bustamante A. Factores de riesgo de la conducta suicida asociados a trastornos depresivos y ansiedad. 2018. [citado el 11 de mayo del 2023] Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252014000500003
39. Flores M, Troyo R, Valle M, Vega M. Ansiedad y Estrés en la práctica del personal de Enfermería en un hospital de tercer nivel en Guadalajara 2020 [citado el 13 de agosto del 2023] Disponible en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/17075/16260>
40. Naranjo P. Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. 2019. [citado el 18 de agosto del 2023] Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>
41. Mingote Adán C, Moreno B y Gálvez M. El desgaste del personal de salud (Internet). 2021[citado el 21 de mayo del 2023] Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=2972049&pid=S0465-546X201300020000600002&lng=es

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de la Variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
Estrés	Respuesta conductual o fisiológica a estímulos amenazantes o agresivos, que se perciben en diversas formas, y que provocan alteraciones en el equilibrio emocional, psicológico y fisiológico de la persona ²³ .	<p>La variable fue medida por el cuestionario Nursing Stress Scale, elaborado por Pamela Gray – Toft & James G. Anderson (2002). Extraído de Collana, (2016).</p> <p>Según el puntaje obtenido:</p> <p>Bajo = 14 – 31 puntos Medio = 32 – 40 puntos Alto = 41 – 56 puntos</p>	Ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Carga de trabajo ▪ Gestión del tiempo ▪ Tareas realizadas ▪ Personal insuficiente 	Ordinal
			Ambiente psicológico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sufrimiento y muerte ▪ Inseguridad del puesto ▪ Preparación inadecuada 	
			Ambiente social	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Problemas con los médicos ▪ Trabajo en equipo de enfermería ▪ Diversos problemas 	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
Desempeño laboral	Conducta o acciones reales de un trabajador para realizar de manera competente una tarea o responsabilidad relacionada con el trabajo ²⁶ .	<p>La variable fue medida por un cuestionario, estructurado en 22 preguntas y 6 dimensiones, sin modificación alguna. Extraído de Ríos T, (2010).</p> <p>Según el puntaje obtenido:</p> <p>Malo = 27 – 80 puntos Medio = 81 – 87 puntos Bueno = 88 – 108 puntos</p>	Asistencia y puntualidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Puntualidad ▪ Justificación oportuna 	Ordinal
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identidad ▪ Trabajo en equipo ▪ Cooperación ▪ Solidaridad 	
			Ambiente social	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cordura ▪ Respeto ▪ Cumplimiento de normas 	
			Respeto y responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento ▪ Esfuerzo ▪ Disculpa 	
			Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evasión de faltas ▪ Horas extras ▪ Concentración 	
			Trabajo bajo presión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comodidad ▪ Adaptación 	
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Calidad ▪ Misión institucional 	

Anexo 2. Cálculo del tamaño de la muestra

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

Donde:

N= Población Total.

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

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

Q= (1-P) que es 0.5.

E= Precisión de 5% que es 0.05

$$N = \frac{(445) 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}{(445-1) 0.05^2 + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

$$N = \frac{427.3780}{2.0704}$$

$$N = 206$$

$$N = 1 + \frac{206}{206 / 445}$$

$$N = 141$$

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE ESTRÉS

Autores: Pamela Gray & James G. (2002)
Adaptación: Mendoza A. y Leyva M. (2023)

INDICACIONES:

El presente cuestionario servirá para recopilar información respecto al estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Docente de Trujillo, por lo que se invita a usted para el desarrollo.

Marque con X, la respuesta que considere correcta:

AMBIENTE FÍSICO		Nunca	Algunas veces	Frecuente mente	Muy frecuente mente
		1	2	3	4
1	Presenta interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
2	No tiene privacidad para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio.				
3	No tiene espacio suficiente para realizar todas las tareas asistenciales y/o administrativas.				
4	Existe personal insuficiente para cubrir correctamente el servicio.				
AMBIENTE PSICOLÓGICO		Nunca	Algunas veces	Frecuente mente	Muy frecuente mente
		1	2	3	4
5	La muerte del paciente me causa estrés.				
6	Ver a un paciente sufrir me causa estrés.				
7	Me siento impotente en el caso de un paciente que no mejora.				
8	Me da miedo cometer un error en los cuidados de enfermería, en un paciente.				
9	Me estresa no saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo.				
AMBIENTE SOCIAL		Nunca	Algunas veces	Frecuente mente	Muy frecuente mente
		1	2	3	4
10	Tengo problemas con uno o varios médicos dentro del servicio.				
11	Tengo problemas con la jefatura de enfermería.				
12	Tengo dificultad para dirigirme a otros servicios por falta de personal.				
13	Las tardanzas, faltas y reprogramaciones de sus compañeros de trabajo, hace que su turno se vea afectado.				
14	Tengo dificultad para trabajar con uno o varios compañeros.				

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Ríos T. (2010)
Adaptación: Mendoza A. y Leyva M. (2023)

INDICACIONES:

El presente cuestionario servirá para recopilar información respecto al estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Docente de Trujillo, por lo que se invita a usted para el desarrollo.

Marque con X, la respuesta que considere correcta:

ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD		Nunca	Algunas veces	Frecuente mente	Muy frecuente mente
		1	2	3	4
1	Me ausento de mis labores, solo por una causa justificada.				
2	Cumplo con el tiempo adecuado para mi break.				
3	Cumple con el horario establecido para el ingreso a sus labores.				
4	Me presento puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas.				
5	Cuando trabajo horas extras, respeto los horarios que se establecieron.				
TRABAJO EN EQUIPO		Nunca	Algunas veces	Frecuente mente	Muy frecuente mente
		1	2	3	4
6	Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo.				
7	Antepone el beneficio de grupo al individual.				
8	Comparte sus conocimientos y experiencia con los nuevos integrantes del departamento.				
9	Coopera con sus compañeros, en lo que sea necesario, aunque no esté dentro de sus funciones en el servicio.				
10	Se esfuerza por alcanzar los objetivos deseados del Hospital.				
11	Cumple metas y objetivos según prioridad en equipo.				
12	Ejecuta las actividades en equipo sin supervisión.				
RESPECTO Y RESPONSABILIDAD		Nunca	Algunas veces	Frecuente mente	Muy frecuente mente
		1	2	3	4
13	Acata y respeta ordenes de su superior inmediato.				
14	Cumple con las políticas internas del hospital.				

15	Demuestra una conducta adecuada en el trato hacia sus compañeros.				
16	Cumple con las medidas de bioseguridad, establecidas por el hospital.				
17	Viste adecuadamente su indumentaria (EPP)				
CALIDAD EN EL TRABAJO		Nunca	Algunas veces	Frecuente mente	Muy frecuente mente
		1	2	3	4
18	Cumple los procesos establecidos por el hospital.				
19	Corrige oportunamente los errores con la finalidad de mejorar la atención en su servicio.				
20	Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo.				
21	Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones.				
TRABAJO BAJO PRESIÓN		Nunca	Algunas veces	Frecuente mente	Muy frecuente mente
		1	2	3	4
22	Esta dispuesto a trabajar días festivos y fines de semana para alcanzar los objetivos de su puesto.				
23	Se siente conforme con su trabajo y pide ayuda cuando requiere.				
23	Se adapta con facilidad al ritmo de trabajo y horario.				
25	Cumple con su asistencia al trabajo después de haber ejercido diversas actividades personales.				
PRODUCTIVIDAD		Nunca	Algunas veces	Frecuente mente	Muy frecuente mente
		1	2	3	4
26	Se esfuerza por lograr los objetivos deseados por la institución.				
27	Cumple con sus actividades y funciones asignadas en forma oportuna.				

Anexo 4. Validez de los instrumentos

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería de un Hospital público, Trujillo-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:	Úrsula J. Ninataita Iglesias
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación Formativa
Institución donde labora:	15 años
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación Psicométrica: (Si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

(Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería de un Hospital público, Trujillo-2023
Autores:	<ul style="list-style-type: none">• Leyva Contreras, María Isabel• Mendoza Alvarez, Alex Guisela
Procedencia:	Universidad César Vallejo

Administración:	En físico
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital Regional de Trujillo
Significación:	Escala Ordinal

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés	Ambiente Físico	Situaciones que se presenten en el área de trabajo y se hayan desarrollado en relación con las instalaciones, equipos y compañeros de trabajo.
	Ambiente Psicológico	Situaciones emergentes que provocan malestar en el trabajo y afectan directamente el nivel emocional de cada colaborador, esto se refleja en las emociones y sentimientos que transmite en el desarrollo del trabajo, también se ven muy afectados por la muerte de los pacientes, la falta de apoyo laboral, todo el sufrimiento ajeno y la precariedad laboral.
	Ambiente Social	Incluye las relaciones laborales directas que desarrolla una persona en su entorno, con sus compañeros y colaboradores a nivel de relaciones verticales y horizontales, también incluye a los técnicos de enfermería y otros profesionales como médicos, técnicos de laboratorio, radiólogos, etc.
	Asistencia y Puntualidad	Horario que debe cumplirse estrictamente y que ya ha sido establecido por una institución o empresa. Si el proveedor cumple con el horario a tiempo, se

Ambito Laboral		considera un indicador favorable de la eficacia del proveedor.
	Trabajo en Equipo	Capacidad y disposición del personal de enfermería para coordinarse con los colegas y trabajar en equipo, independientemente del nivel del ambiente, consultorio, área, etc.
	Respeto y Responsabilidad	Capacidad de completar las horas de trabajo a tiempo y de la manera requerida, incluye capacidad de respuesta, respeto, calidez, tacto, cooperación y disposición para realizar las tareas que le asigne su supervisor.
	Calidad en el trabajo	Nivel de calidad del trabajo realizado por el profesional de la salud y los resultados que ha alcanzado el profesional de la salud en el logro de las metas y objetivos establecidos y en el desempeño eficiente de las funciones propias de su función y cargo profesional.
	Trabajo bajo presión	La capacidad de desarrollar determinadas tareas profesionales bajo condiciones adversas tanto de tiempo como de sobrecarga, manteniendo un ritmo de eficiencia y eficacia.
	Productividad	Comprende cuándo los profesionales de la salud necesitan desempeñar sus funciones laborales asignadas y hacer el mejor uso de sus habilidades, capacidades y recursos.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento 2 cuestionarios: estrés y desempeño laboral elaborado por Leyva Contreras, María Isabel y Mendoza Alvarez, Alex Guisela

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

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	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 tangencial /lejana con la dimensión.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem que se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

CUESTIONARIO DE ESTRÉS

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Estrés
- Objetivos de la Dimensión: Medir cómo se relaciona la variable estrés a través de las dimensiones: Ambiente Físico, Psicológico y social.


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente Físico	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	

Ambiente Psicológico	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
Ambiente Social	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Ámbito Laboral**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir como se relaciona la variable ambiente social a través de las dimensiones: Asistencia y puntualidad, Trabajo en equipo, Respeto y Responsabilidad, Calidad en el trabajo, Trabajo bajo presión y Productividad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asistencia y puntualidad	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
Trabajo en Equipo	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	

	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
Respeto y Responsabilidad	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
Calidad en el Trabajo	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
Trabajo bajo presión	23	4	4	4	
	24	4	4	4	
	25	4	4	4	
	26	4	4	4	
Productividad	27	4	4	4	
	28	4	4	4	


 Ursula J. Noventa Iglesias
 LIC. EN ENFERMERIA
 C.E.P. 41943
 Firma del evaluador
 DNI : 40194196

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería de un Hospital público, Trujillo-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:	Roxana Jackeline Luna Rodríguez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Área asistencial y comunitaria
Institución donde labora:	HD. El Esfuerzo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación Psicométrica: (Si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

(Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería de un Hospital público, Trujillo-2023
Autores:	<ul style="list-style-type: none">Leyva Contreras, María IsabelMendoza Alvarez, Alex Guisela
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	En físico
Tiempo de aplicación:	10 minutos

Ámbito de aplicación:	Hospital Regional de Trujillo
Significación:	Escala Ordinal

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés	Ambiente Físico	Situaciones que se presenten en el área de trabajo y se hayan desarrollado en relación con las instalaciones, equipos y compañeros de trabajo.
	Ambiente Psicológico	Situaciones emergentes que provocan malestar en el trabajo y afectan directamente el nivel emocional de cada colaborador, esto se refleja en las emociones y sentimientos que transmite en el desarrollo del trabajo, también se ven muy afectados por la muerte de los pacientes, la falta de apoyo laboral, todo el sufrimiento ajeno y la precariedad laboral.
	Ambiente Social	Incluye las relaciones laborales directas que desarrolla una persona en su entorno, con sus compañeros y colaboradores a nivel de relaciones verticales y horizontales, también incluye a los técnicos de enfermería y otros profesionales como médicos, técnicos de laboratorio, radiólogos, etc.
	Asistencia y Puntualidad	Horario que debe cumplirse estrictamente y que ya ha sido establecido por una institución o empresa. Si el proveedor cumple con el horario a tiempo, se considera un

Ambito Laboral		indicador favorable de la eficacia del proveedor.
	Trabajo en Equipo	Capacidad y disposición del personal de enfermería para coordinarse con los colegas y trabajar en equipo, independientemente del nivel del ambiente, consultorio, área, etc.
	Respeto y Responsabilidad	Capacidad de completar las horas de trabajo a tiempo y de la manera requerida, incluye capacidad de respuesta, respeto, calidez, tacto, cooperación y disposición para realizar las tareas que le asigne su supervisor.
	Calidad en el trabajo	Nivel de calidad del trabajo realizado por el profesional de la salud y los resultados que ha alcanzado el profesional de la salud en el logro de las metas y objetivos establecidos y en el desempeño eficiente de las funciones propias de su función y cargo profesional.
	Trabajo bajo presión	La capacidad de desarrollar determinadas tareas profesionales bajo condiciones adversas tanto de tiempo como de sobrecarga, manteniendo un ritmo de eficiencia y eficacia.
	Productividad	Comprende cuándo los profesionales de la salud necesitan desempeñar sus funciones laborales asignadas y hacer el mejor uso de sus habilidades, capacidades y recursos.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento 2 cuestionarios: estrés y desempeño laboral elaborado por Leyva Contreras, María Isabel y Mendoza Alvarez, Alex Guisela en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	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 tangencial /lejana con la dimensión.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem que se encuentra está relacionado con la

		dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

CUESTIONARIO DE ESTRÉS

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Estrés
- Objetivos de la Dimensión: Medir cómo se relaciona la variable estrés a través de las dimensiones: Ambiente Físico, Psicológico y social.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente Físico	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	

	4	4	4	4	
Ambiente Psicológico	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
Ambiente Social	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Ámbito Laboral**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir como se relaciona la variable ambiente social a través de las dimensiones: Asistencia y puntualidad, Trabajo en equipo, Respeto y Responsabilidad, Calidad en el trabajo, Trabajo bajo presión y Productividad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asistencia y puntualidad	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
Trabajo en Equipo	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
Respeto y Responsabilidad	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
Calidad en el Trabajo	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
Trabajo bajo presión	23	4	4	4	
	24	4	4	4	
	25	4	4	4	
	26	4	4	4	
Productividad	27	4	4	4	
	28	4	4	4	



Roxana I. López Rodríguez
LIC. ENFERMERÍA
CEP. 54750

Firma del evaluador

DNI 44643281

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería de un Hospital público, Trujillo-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:	Gloria Odelia Cans de Vargas
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación
Institución donde labora:	Hospital Distrital El esfuerzo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación Psicométrica: (Si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

(Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería de un Hospital público, Trujillo-2023
Autores:	<ul style="list-style-type: none">• Leyva Contreras, María Isabel• Mendoza Alvarez, Alex Guisela
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	En físico
Tiempo de aplicación:	10 minutos

Ámbito de aplicación:	Hospital Regional de Trujillo
Significación:	Escala Ordinal

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estres	Ambiente Físico	Situaciones que se presenten en el área de trabajo y se hayan desarrollado en relación con las instalaciones, equipos y compañeros de trabajo.
	Ambiente Psicológico	Situaciones emergentes que provocan malestar en el trabajo y afectan directamente el nivel emocional de cada colaborador, esto se refleja en las emociones y sentimientos que transmite en el desarrollo del trabajo, también se ven muy afectados por la muerte de los pacientes, la falta de apoyo laboral, todo el sufrimiento ajeno y la precariedad laboral.
	Ambiente Social	Incluye las relaciones laborales directas que desarrolla una persona en su entorno, con sus compañeros y colaboradores a nivel de relaciones verticales y horizontales, también incluye a los técnicos de enfermería y otros profesionales como médicos, técnicos de laboratorio, radiólogos, etc.
Ambito Laboral	Asistencia y Puntualidad	Horario que debe cumplirse estrictamente y que ya ha sido establecido por una institución o empresa. Si el proveedor cumple con el horario a tiempo, se considera un indicador favorable de la eficacia del proveedor.

	Trabajo en Equipo	Capacidad y disposición del personal de enfermería para coordinarse con los colegas y trabajar en equipo, independientemente del nivel del ambiente, consultorio, área, etc.
	Respeto y Responsabilidad	Capacidad de completar las horas de trabajo a tiempo y de la manera requerida, incluye capacidad de respuesta, respeto, calidez, tacto, cooperación y disposición para realizar las tareas que le asigne su supervisor.
	Calidad en el trabajo	Nivel de calidad del trabajo realizado por el profesional de la salud y los resultados que ha alcanzado el profesional de la salud en el logro de las metas y objetivos establecidos y en el desempeño eficiente de las funciones propias de su función y cargo profesional.
	Trabajo bajo presión	La capacidad de desarrollar determinadas tareas profesionales bajo condiciones adversas tanto de tiempo como de sobrecarga, manteniendo un ritmo de eficiencia y eficacia.
	Productividad	Comprende cuándo los profesionales de la salud necesitan desempeñar sus funciones laborales asignadas y hacer el mejor uso de sus habilidades, capacidades y recursos.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento 2 cuestionarios: estrés y desempeño laboral elaborado por Leyva Contreras, María Isabel y Mendoza Alvarez, Alex Guisela en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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 tangencial /lejana con la dimensión.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem que se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.		afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

CUESTIONARIO DE ESTRÉS

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Estrés
- Objetivos de la Dimensión: Medir cómo se relaciona la variable estrés a través de las dimensiones: Ambiente Físico, Psicológico y social.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente Físico	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	

Ambiente Psicológico	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
Ambiente Social	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Ámbito Laboral**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir como se relaciona la variable ambiente social a través de las dimensiones: Asistencia y puntualidad, Trabajo en equipo, Respeto y Responsabilidad, Calidad en el trabajo, Trabajo bajo presión y Productividad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asistencia y puntualidad	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
Trabajo en Equipo	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	

	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
Respeto y Responsabilidad	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
Calidad en el Trabajo	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
Trabajo bajo presión	23	4	4	4	
	24	4	4	4	
	25	4	4	4	
	26	4	4	4	
Productividad	27	4	4	4	
	28	4	4	4	


Firma del evaluador

DNI 18172949

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

CUESTIONARIO: NIVEL DE ESTRÉS															
ENCUESTADOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	TOTAL
1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	34
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	1	29
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	37
4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	39
5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	39
6	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	32
7	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	25
8	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
9	3	3	4	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	27
10	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	27
11	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	30
12	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	44
13	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	43
14	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4	2	42
15	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	46
16	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	40
17	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	46
18	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	1	1	29
19	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	34
20	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	39
21	3	1	1	1	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	29
22	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	38
23	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	41
24	4	1	2	2	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	38
25	4	3	2	2	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	37
26	4	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	2	3	2	35
27	2	2	2	2	4	3	3	2	3	1	1	1	2	2	30
28	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	21
29	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	4	35
30	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	42
Total	78	71	73	76	84	81	78	82	79	68	75	70	76	71	1062
Varianza	0.524	0.447	0.530	0.395	0.510	0.424	0.731	0.547	0.723	0.547	1.017	0.644	0.809	0.861	41.697
Desviación Estándar	0.724	0.669	0.728	0.629	0.714	0.651	0.855	0.740	0.850	7.400	1.009	0.802	0.900	0.928	6.457

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

ENCUESTADOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	TOTAL	
1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	89	
2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	3	1	4	3	4	1	3	4	4	3	3	3	3	3	1	76
3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	88	
4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	83
5	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	84	
6	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	76	
7	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	72	
8	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	85	
9	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	89	
10	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	87	
11	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	83	
12	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	78	
13	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	84	
14	3	3	4	3	4	4	4	2	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	89	
15	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	93	
16	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	90	
17	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	81	
18	2	2	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	3	4	4	2	3	4	2	3	3	3	4	2	75	
19	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	89	
20	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	2	73	
21	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	73	

22	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	86
23	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	2	3	2	4	4	3	2	4	2	3	4	4	3	3	2	80	
24	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	4	2	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	2	83	
25	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	83	
26	2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	2	83	
27	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	93	
28	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	90	
29	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	99	
30	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	73	
Total	80	80	84	84	86	95	93	83	89	88	101	101	80	101	80	103	104	103	80	99	102	100	107	101	102	101	80	2507	
Varianza	0.437	0.437	0.510	0.510	0.602	0.557	0.438	0.392	0.516	0.478	0.309	0.240	0.437	0.240	0.437	0.323	0.326	0.254	0.437	0.286	0.317	0.299	0.392	0.240	0.317	0.240	0.437	47.082	
Desviación Estándar	0.661	0.661	0.714	0.714	0.776	0.747	0.662	0.626	0.718	0.691	0.556	0.490	0.661	0.490	0.661	0.568	0.571	0.504	0.661	0.535	0.563	0.547	0.626	0.490	0.563	0.490	0.661	6.862	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.852	14

Valor de Alpha de Cronbach para instrumento de nivel de estrés.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.809	27

Valor de Alpha de Cronbach para instrumento de desempeño laboral.



Alcalde Guerra Alfredo Edgar
LICENCIADO ESTADÍSTICO
COESPE 1295

Anexo 6. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería de un Hospital Público, Trujillo – 2023.

Investigadores (as): Leyva Contreras María Isabel
Mendoza Álvarez Alex Guísela

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería de un Hospital Público, Trujillo – 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre nivel de estrés y desempeño laboral en el profesional de Enfermería en un Hospital Público, Trujillo-2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la carrera profesional de enfermería de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, con el permiso del Hospital Regional Docente de Trujillo.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería de un Hospital Público, Trujillo – 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente del Hospital Regional Docente de Trujillo. Las respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las Investigadoras Leyva Contreras María Isabel, email: mleyvacon@ucvvirtual.edu.pe y Mendoza Álvarez Alex Guísela, email: amendozaalv@ucvvirtual.edu.pe



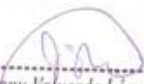

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 7. Autorización para la aplicación del instrumento

 GERENCIA REGIONAL DE SALUD	 HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO	<i>Justos por las Prosperidad</i>
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"		
<u>CONSTANCIA</u>		
<p>EL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO.</p> <p>AUTORIZA:</p> <p>La realización del Proyecto de Tesis Titulado: "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO, TRUJILLO - 2023", periodo Octubre del 2023 a diciembre del 2023. Teniendo como Investigadores a los alumnos de la Carrera Profesional de Enfermería de la Universidad César Vallejo:</p> <p>Autores:</p> <ul style="list-style-type: none">- MARÍA ISABEL LEYVA CONTRERAS- ALEX GUISELA MENDOZA ALVAREZ <p>No se autoriza el ingreso a UCI de Emergencia</p> <p style="text-align: right;">Trujillo, 03 de Octubre del 2023</p> <div style="text-align: center;"> ----- Dra. Jenny Valverde López CMP. 23822 RNE-11837 PRESIDENTA DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN  Hospital Regional Docente de Trujillo</div> <p>JVL/eaaj c.c. archivo</p> <hr/> <p style="text-align: center;">"Justicia Social con Inversión"</p> <p style="text-align: center;">Av. Mansiche 795 - Teléf. 231581 - Anexo 225 - 481218 - Telefax. 233112 - Trujillo - Perú docencia.hrdt@gmail.com</p>		

Anexo 8. Constancia de elaboración de abstract

This document has been translated by the Translation and Interpreting Service of Cesar Vallejo University and it has been revised by the native speaker of English: Mark Stables.



Dr. Ana Gonzales Castañeda

Professor of the School of Translation
and Interpreting

Anexo 9. Constancia del comité de ética



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dictamen del Comité de Ética en
Investigación.**

N. 0246.

El que suscribe, Presidente del Comité de Ética de la Escuela de Enfermería, Dra. Cecilia Guevara Sánchez, deja constancia que el Proyecto de Investigación titulado: Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería de un Hospital público, Trujillo-2023

Presentado por los autores:

Leyva Contreras, María Isabel (orcid.org/0000-0002-8350-1905)

Mendoza Alvarez, Alex Guisela (orcid.org/0000-00021191-4268)

Ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del Proyecto de Investigación cuenta con un Dictamen: Favorable (X) observado () desfavorable ()

Trujillo, 11 de diciembre de 2023.

**Dra. Cecilia Guevara Sánchez.
Presidente del Comité de Ética en
Investigación Programa Académico de
Enfermería.**

C/c