



Universidad César Vallejo

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería de un
hospital público de Trujillo, 2023.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

AUTORAS:

Reyes Estrada, Joissy Jenifer (orcid.org/0000-0001-9350-3114)
Valera Zevallos, Jackeline Paula (orcid.org/0000-0002-2766-9949)

ASESORA:

Mg. Caipo Chu, Luisa Leyla (orcid.org/0000-0002-4244-8239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas y Gestión en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria.

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Al señor, por permitirnos llegar hasta este momento con buena salud, para poder cumplir con nuestros objetivos y todo el cariño infinito.

Agradecimiento a nuestros padres, por todo el apoyo incondicional en el proceso de formación profesional durante estos años para culminar nuestra carrera.

A nuestra docente, agradecer la manera tan especial por enseñarnos en este proceso, compartir su conocimiento, sabiduría y guiarnos en el cumplimiento de la tesis.

AGRADECIMIENTO

A Dios y a la Vida, por permitir continuar con nuestras metas, sobre todo por guiar nuestro camino para el desarrollo de cada una de ellas.

A nuestros padres, por la oportunidad que nos dieron para estudiar, cumplir nuestros sueños y lograr nuestro desarrollo profesional.

Al Hospital la Noria y la Jefa de enfermeras, por las facilidades brindadas en términos de información y aplicación de encuestas.

A la Mg. Luisa Leyla Caipo Chu, por su valiosa enseñanza y motivación durante la ejecución de la investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CAIPO CHU LUISA LEYLA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2023.", cuyos autores son VALERA ZEVALLOS JACKELINE PAULA, REYES ESTRADA JOISSY JENIFER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa [Turnitin](#), el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 02 de Diciembre del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|---|
| CAIPO CHU LUISA LEYLA DNI: 48078123 ORCID: 0000-0002-4244-8239 | Firmado electrónicamente por: LCAIPOC el 02-12- 2023 16:38:13 |

Código documento Trilce: TRI - 0677970

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, VALERA ZEVALLOS JACKELINE PAULA, REYES ESTRADA JOISSY JENIFER 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 el Proyecto titulado: "Estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital de Especialidades Básicas la Noria, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que el Proyecto:

1. No ha sido plagiado 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 publicado, ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico 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 |
|---|---|
| JACKELINE PAULA VALERA ZEVALLOS DNI: 44348049 ORCID: 0002-2766-9949 | Firmado electrónicamente por: JVALERAZ el 01-07- 2023 16:00:41 |
| JOISSY JENIFER REYES ESTRADA DNI: 72787392 ORCID: 0000-0001-9350-3114 | Firmado electrónicamente por: JREYESSES el 01-07- 2023 09:37:50 |

Código documento Trilce: TRI - 0562363

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Declaratoria de autenticidad del asesor..... | iv |
| Declaratoria de originalidad de los autores..... | v |
| Índice de contenidos..... | vi |
| Índice de tablas..... | vii |
| Resumen..... | viii |
| Abstract..... | ix |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 13 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación..... | 13 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 13 |
| 3.3 Población (criterios de selección), muestra y muestreo unidad de analisis | 15 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 16 |
| 3.5 Procedimientos..... | 17 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 18 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 18 |
| IV. RESULTADOS..... | 20 |
| V. DISCUSIÓN..... | 23 |
| VI. CONCLUSIONES:..... | 27 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 28 |
| REFERENCIAS..... | 29 |
| ANEXOS..... | 40 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Estrés laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de 2023..... | 20 |
| Tabla 2 Estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2023..... | 21 |
| Tabla 3 Desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2023..... | 22 |

RESUMEN

La investigación buscó establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de Trujillo 2023. La metodología empleada fue de tipo básica, este fue descriptivo correlacional, de enfoque no experimental. La muestra estuvo conformada por 61 enfermeras y técnicos, la recolección de datos se obtuvo mediante 2 instrumentos como el cuestionario validado de estrés laboral de Maslach & Jackson y el cuestionario de desempeño laboral que fue creado por López (2018) según modelo de Ramírez (2013). Los resultados estadísticos de estrés fueron en un nivel bajo con 54%, un nivel medio con 46% y un nivel alto de 0%; para la variable desempeño laboral en un nivel alto con 59%, seguido del nivel medio en 36% y nivel bajo en 5%. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Spearman fue de -0.981, con una significancia de $p=0.000 < 5\%$, por lo que se concluye, que existe relación entre el estrés y el desempeño laboral.

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño laboral, trabajadores de salud.

ABSTRACT

The study sought to establish the relationship between stress and job performance of nursing personnel in a state hospital in Trujillo, 2023. The methodology used was basic, descriptive-correlational, with a non-experimental approach. The sample consisted of 61 nurses and technicians, data collection was obtained using 2 instruments, the validated Maslach & Jackson job stress questionnaire and the job performance questionnaire that was created by Lopez (2018) as based on the Ramirez (2013) model. The statistical results for stress were a low level of 54%, a medium level of 46% and a high level of 0%; for the work performance variable, a high level of 59%, followed by a medium level of 36% and a low level of 5%. On the other hand, Spearman's correlation coefficient was -0.981, with a significance of $p=0.000 < 5\%$, so it is concluded that there is a relationship between stress and work performance.

Keywords: Job stress, job performance, health care workers

I. INTRODUCCIÓN

Se define estrés como una reacción fisiológica del cuerpo del ser humano al enfrentar situaciones difíciles que afectan a nuestro organismo a lo largo del tiempo. Existe una manera de controlar al mantener el cuerpo, armonía de la manera de vivir día a día por ejemplo, mediante practica física, una nutrición saludable y terapias de relajación¹.

La enfermera tiene muchas actividades de elaborar diversos horarios prolongados, turnos de noche, la convivencia, adaptarse al área de trabajo. Por consiguiente, el estrés puede afectar a la salud de manera integral. En el área hospitalaria, existen varias situaciones que perjudican la salud y a la importancia de supervivencia de enfermeras. Al no tener un buen afrontamiento en cada situación, podría causar problemas graves en la salud².

El desempeño laboral es la habilidad y competencia que genera el cuidador en su entorno de trabajo donde tiene funciones específicas para lograr una buena productividad y compromiso con la institución ya que es un factor relevante. Sin embargo, el personal al sentirse estresado baja su rendimiento y la institución se ve afectada³.

A nivel global, la investigación más reciente de CIGNA (compañía de seguros américa del norte), llevado a cabo el 2020 en pandemia del covid19, señala las cifras de trabajadores españoles que vivían sumergidos enfrentándose ante el estrés con el 74%, 1% en los años iniciales, 7% en abril, 55% al terminar el trabajo y 44% al finalizar la semana. Sin embargo, según los datos de Gallup sobre los estados emocionales en norteamérica en 2019, el país es uno de los que se considera estresados globalmente, con más de la mitad de los estadounidenses experimentando el estrés diario y alcanzando el nivel más elevado del 20%⁴.

En Perú se elaboró un estudio de estrés y rendimiento laboral sobre trabajadores sanitarios que laboran en centro de salud la victoria. Los resultados arrojaron un nivel medio de 75,6%, nivel bajo 24,4%. México realizó un estudio de estrés y factores en enfermería, en ciudad edad media de 36 años, un día de trabajo de 8

horas con resultado de 46,3% de la población, el 92,7% tenía un alto nivel de experiencia y la mayoría había trabajado en el campo durante más de 15 años⁵.

En Latinoamérica las cifras de estrés aumentan cada año, Ecuador siendo el país más afectado con 83,33% debido a la sobrecarga de trabajo, el 73,33% con agotamiento y 70% por un ambiente de trabajo insuficiente ocasionando insatisfacción. De esta manera, se encontró que el resultado del estrés en el personal, como la malnutrición reflejada por 26.67%, la falta de sueño, caída del cabello, dolor de cabeza con el 6.67%⁶.

En Perú, 2020, en chincha la elevación por estrés por covid tuvo un resultado de 52% nivel medio, 47.5% alto y afecta de modo serio el 90%. Además, durante el año 2021, se desarrolló la investigación con 26 enfermeras en el hospital belén de Trujillo, mediante cuestionarios: primero establece estrés laboral, segundo explica tácticas de afrontamiento. Las respuestas arrojaron que 92,3% de la muestra tenía un nivel bajo. En las estrategias de afrontar las circunstancias con el 53,8%, estrategia emocional 65,4% de la misma categoría y estrategia de evitar problemas el 80,8%⁷.

Razón el cual se planteó la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de Trujillo 2023? El estrés laboral es una consecuencia de los que trabajan como enfermeras, ocasionando que el individuo presente opresiones y obligaciones que no son adecuadas para la habilidad y la competencia. Por lo tanto, se produce como consecuencia la inestabilidad. El desempeño laboral es un modo de cómo el personal de enfermería posee la habilidad de desenvolverse en diversas tareas determinadas en el trabajo, como la promoción a la salud, cuidado integral, entre otros, es por ello que se tomó la teoría de Calixta Roy.

Como objetivo general se planteó: Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2023. Y como objetivos específicos: Identificar estrés laboral y sus dimensiones del personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2023. Identificar el desempeño laboral y sus dimensiones del personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2023.

Se plantearon las siguientes hipótesis:

Hi: Si existe relación significativa entre estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2023.

H0: No existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Internacionalmente Medoza S, Molina P, Muñoz M, (2021) elaborado en Chile, se elaboró la investigación sobre estrés laboral de enfermeras en unidades críticas, se sugirió distinguir estresores que originan peligros en área UCI, se empleó un sondeo “nurses stress scale de gray-toft y anderson” midió siete causas estresantes, organizados en tres grupos: entorno social, capacidad del trabajador y ámbito mental, muestra fue 37 enfermeros con diseño descriptivo transversal, en consecuencia 86.5% son mujeres, 48.6% estresores de carga laboral, 70.2% agentes estresante motivo que el médico se desentiende cuando el usuario fallece, se concluyó gran parte de trabajadores son mujeres y tienen sobrepresión lo cual ocasiona una pérdida del control del cuidado de enfermería⁸.

Idarraga G, (2021) realizó un proyecto de investigación en la pandemia del estrés laboral. El objetivo principal fue plantear un protocolo para aminorar las exigencias psicológicas del trabajo, utilizó la encuesta de karasek, es de enfoque cuantitativo, tipo exploratorio. Según los resultados, el 82% de los participantes experimentaron niveles muy elevados, 13% experimentó niveles muy altos y el 5% experimentó niveles bajos. Se concluyó que, para prevenir la intensidad del problema, así como con la responsabilidad administrativa de la dirección institucional de elaborar propuestas con efectos positivos y adoptar medidas apropiadas, es necesario identificar el riesgo psicosocial⁹.

Cárdenas K (2021), realizó un estudio sobre estrés y desempeño laboral, 75% los empleados en centro de salud tienen estrés laboral leve, 19% no presenta estrés, el 6% estrés moderado. Asimismo, se muestran el 47% de nivel regular en orientación de resultados, 56% de nivel regular en capacidad profesional, al final 66% de nivel regular en identidad y decisión, deduciendo que ambas variables no tienen una relación significativa¹⁰.

Respecto a nacional Trujillo, Quispe, A. (2021) en ciudad Lima, la finalidad fue acordar el estrés en los trabajadores de enfermería. Además, reunieron datos por dimensiones, despersonalización, agotamiento emocional, realización personal, estudio fue tipo descriptivo enfoque cuantitativo, población 50 enfermeras del

servicio en el tiempo de pandemia. Los resultados arrojaron un estrés moderado 52%, 30% y 20%, los trabajadores padecen estrés moderado, severo y leve¹¹.

Muñante, R. (2021) investigación se obtuvo en ciudad de Lima, sobre el nivel estrés laboral y desempeño del trabajador en enfermería en área rápida pacientes covid19, el propósito del estudio fue decidir relación entre ambas variables, se empleó cuestionario de Reynaga, validado por alfa cronbach y juicio de expertos, utilizaron cuestionario Maslach de 22 preguntas en escala likert, tipo de diseño fue correlacional en un total de 36 enfermeras. Como resultado obtuvieron que 77.8% presentan estrés medio en agotamiento emocional, 63,9% estrés bajo despersonalización, 83,3% estrés alto realización personal, se llegó a la terminación que existe vínculo directo de estrés y desempeño laboral¹².

Puma, J. (2017) ciudad de Lima, desarrollo la investigación de estrés y desempeño laboral en piedra liza en centro de salud materno infantil, conformado por 108 trabajadores, se efectuó una encuesta sobre estrés que midió 5 dimensiones de 35 preguntas con escala de likert, estudio de tipo básico, corte transversal, correlacional con enfoque cuantitativo, no experimental, se obtuvieron resultado 49,1% de trabajadores presenta nivel bajo, 39,8% nivel medio, 11,1% nivel alto, se concluyó que variables están correlacionadas entre trabajadores¹³.

Nivel local Luna K, Marin, K. (2021) ciudad de Trujillo, realizó un estudio de estrés laboral relacionado a actividades de confrontación en neonatología del Hospital Belén de Trujillo frente a covid 19, la finalidad fue relacionar las variables, se empleó encuesta de Villagaray, midió el estrés laboral, elaborada en 23 preguntas evaluada en escala de likert. Asimismo, fue descriptivo, correlacional corte transversal, no experimental, el resultado fue 92.3% presento estrés leve y 7.7% moderado¹⁴.

Burgo, M. (2020) ciudad de Trujillo, en un hospital del MINSA, buscó determinar el nivel del estrés, en una muestra formada 60 enfermeros, aplicando el cuestionario de Maslach, fue tipo no experimental, enfoque descriptivo cuantitativo, obteniéndose resultados 62% estrés alto, 35% nivel medio y 3% nivel bajo¹⁵.

Córdoba, J. (2020) Trujillo, elaboró una investigación sobre clima organizacional, componentes psicosociales y nivel de estrés en hospital Víctor Lazarte Echegaray, reuniendo datos mediante 3 cuestionarios elaborados por Cárdenas F, autor

Rosemberg del cuestionario midiendo nivel de autoestima y Beltrán midió el nivel de estrés, la muestra fue 41 enfermeras del servicio, la investigación enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional con corte transversal, en consecuencia 68.3% presenta estrés moderado, 17% nivel bajo, 14.6% nivel alto, determinando que existe relación entre factores del nivel en clima organizacional¹⁶.

Chung K, Salas, J. (2018) ciudad de Trujillo, realizó estudio en referencia de desempeño y nivel de estrés laboral en emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo, con intención de determinar relación entre nivel de estrés laboral y desempeño de enfermería, mediante cuestionario "The nursing stress scale" (NSS) midiendo nivel de estrés laboral; cuenta con dos partes, primera tiene 5 preguntas, segunda 24 preguntas, fue tipo no experimental, correlacional, descriptivo, se obtuvo 53% presentan estrés nivel medio y 47% nivel bajo, 6% buen desempeño, 53% muy bueno, 41% excelente¹⁷.

La presente investigación está relacionada con la teorista Calista Roy conocida por el modelo de adaptación, describe al individuo como biopsicosocial, relacionándose con medio ambiente y adaptándose al cambio que se halla al entorno para satisfacer las principales necesidades. De este modo, se dice que la contestación adecuadas benefician al individuo obteniéndose el crecimiento, supervivencia y reproducción. Este modelo presenta un método de utilidad para asimilar las funciones en enfermería e intervenciones para disminuir el estrés. Este modelo es un instrumento eficaz sobre estrés, fundada en la teorista refiere que la causa comienza por la agrupación de situaciones del ambiente que capta la persona el cual se da respuesta conveniente, analizando como medio el afrontamiento¹⁸.

El Modelo de Adaptación de Roy (MAR), mencionó que se haya cuatro formas de adaptarse: Autoconcepto, fisiológico, dominio del rol e interdependencia. El fisiológico, agrupa actitudes del organismo (cambios fisiológicos y comportamientos que tiene la enfermera en estado de estrés). Además el autoconcepto integra sentimientos del individuo relacionado al cuerpo y propio organismo (se centra en comportamiento mental y espiritual que la enfermera tiene y se caracteriza); el dominio del rol, se centra el cuidado en la ejecución de actividades de la persona como del equipo, vinculada a funciones que reemplazar en la sociedad, la

enfermera dedica roles diferentes como mamá, esposa, en la comunidad asume la modalidad de acomodar la interdependiente y recalca el vínculo interpersonales que brinda y aprueba el apoyo social.

De este modo, se considera los elementos: estímulo del ambiente, desarrollo de afrontamiento y modos adaptativos, el cual interactúan. Roy establece tres tipos de estímulos ambientales: el contextual, el focal, el residual, estímulo focal: enfrenta de forma rápida al individuo; el contextual que contribuye a las respuestas del individuo y el residual son situaciones desconocidas. Cuando un estímulo residual se reconoce, cambia al estímulo contextual, puede convertirse en focal¹⁸. Las enfermedades con mayor frecuencia perjudican a los trabajadores, la cual repercute el desempeño de los trabajadores. Asimismo, la OMS 2016 indica: “actualmente el estrés daña psicológica física el desempeño, y de forma directa a la eficaz de las asociaciones para los trabajadores”. Sin embargo, es uno de los peligros en la actualidad del bienestar en la labor, esto afecta al individuo y al entorno como trabajo, familia, amigos etc¹⁹.

Estrés, una preocupación que aparece en la supervivencia de los seres humanos. Selye refiere que es una asociación de respuestas fisiológicas, no específicas del individuo. Por otro lado, Cooper, Sloan y Williams aluden es una fuerza donde lleva un factor psíquico que no presentan límites de confianza y ocasiona presión²⁰. Es la intranquilidad que ocasiona cuando la persona cree que un ambiente laboral alcanzaría estar adicionalmente de sus potenciales y recursos para enfrentar, incluso ocurre en un estado donde los trabajadores disminuyen el valor durante la jornada y tienen cansancio emocional, en ocasiones incapacidad y poca certeza en realizar metas. Cuando los trabajadores sienten estresados en su función, tienden a enojarse, incomodarse, lamentarse y echar la culpa fácilmente ²¹.

Además, cuando las obligaciones del trabajo no asimilan en la competencia y necesidades del trabajador genera estrés en respuesta física, emocional y dañina. Una explicación continua de estrés relacionado alto peligro en trastorno del músculo esquelético, depresión y cansancio del trabajo que podría desencadenar enfermedades cardiovasculares hasta cáncer²². La Organización Internacional del Trabajo OIT, refiere una respuesta física emocional la cual genera deterioro, por

falta de equilibrio a imposiciones de diversas competencias que son observadas, tal manera se actúa frente a la posición, el estrés está estrechamente relacionado con el trabajo por las relaciones laborales, organizacional, no obstante, en el momento que las peticiones superan ocasionan expectativas que no coinciden con la organización²³.

Abad, S. 2018, el estrés, se mantiene actualmente en la vida diaria del humano de forma natural, se pone frente a frente en un mecanismo de adaptación permitiendo que el organismo prevenga los factores que causan algún problema. El estrés sigue siendo la causa principal del estrés patológico ya que es un principal problema para la salud de quienes trabajan. Para la OMS define el estrés impacta en la seguridad, estimulación, rendimiento del trabajador, estas problemáticas se originan dentro y fuera del área de trabajo. Por motivos de que algunas personas según la labor que cumplen se ve más afectada que otras, se relaciona a trabajar extensos turnos, tener buen esfuerzo físico y psicológico, charlar con otras personas, presión en el área del trabajo, esto afecta directamente al personal sanitario²⁴.

Se presentan dos tipos, Selye planteó el tema de eustrés y distrés, el primero puede clasificarse en: el eustrés “estrés positivo” y el distrés “estrés negativo” semejante a una respuesta inadecuada, así mismo: “El eustrés, se refiere a una relación armoniosa que respeta los factores psicológicos y fisiológicos de la persona. El eustrés está relacionado con sucesos diarios, como estar enamorado, de novio, casarse, salir en cinta o el nacimiento de un bebé. Es apreciado como “estrés inevitable de la existencia” motivó que ofrece alegría al desdoblar actitudes que presenta relación con la diversión y agrado con toda postura de personalidad positiva²⁵.

El distrés refiere a que la respuesta negativa, disminuye la facultad de solucionar los acuerdos de manera propia, que genera daños en el cuerpo y es responsable de la fatiga, quiebra la paz interior de cuerpo y mente. Se manifiesta cuando presenta incapacidad de enfrentar los mandatos del alrededor, originando baja seguridad, decaída del rendimiento y tiene resultado negativo para salud física psicológica. El distrés es no remediable, lleva desequilibrio de trabajo en relación a la carga, se relaciona a disminución muscular e hiperactividad, alteración

fisiológico²⁶. Estar expuestos al estrés se ve influenciado por dos características que son a nivel personal: sexo, crianza de hijos, estado civil y profesional: empleo, jornada de trabajo, horas extra, régimen de trabajo. Las diversas situaciones de sobrecarga en las actividades pendientes generan suficiente tiempo para prever la calidad de asistencia aceptable del personal sanitario²⁷.

Las causas principales, son las siguientes: inestabilidad laboral, ocasionada por la sensación de incertidumbre del futuro; demasiada tensión física o mental, la presencia de estrés es seguido; trabajo reiterativo, causado por la realización de trabajos rutinarios; incremento de responsabilidades, el estrés tiende a aumentar cuando se presentan más responsabilidades, ya que el trabajador debe esmerarse; incremento de carga psicológica, se produce ante nuevas exigencias, donde el trabajador tiene que notar mayor información; acoso laboral, el trabajador puede recibir insinuaciones de compañeros o jefes; desmotivación, sucede cuando el trabajador se siente desalentado tiende a no estimularse, por consiguiente el ambiente se convierte estresante²⁸.

El estrés presenta tres fases considerando: Fase de alarma, frente una probable posición que el cuerpo comienza a optar por alteraciones de orden mental y física como angustia, intranquilidad. Se inclinan para afrontar una posición estresante, al aparecer estos síntomas influyen en factores del individuo ocasionados por el estímulo del área como un ruido a gran intensidad²⁹. Fase de resistencia, en este periodo la persona se prepara para asumir el estrés principal, la ansiedad y cansancio son síntomas más frecuentes en esta fase, aquí es donde la persona se prepara para afrontar y/o huir de los problemas que causa el estrés. Según Sandín, la persona comienza a adaptarse, sin darse cuenta a las tentativas ocasionadas por el estrés, aquí los síntomas encontrados en la primera etapa no aparecen, sin embargo, la persona intenta refrenar sus sentimientos y como repercusión pueden aparecer diferentes enfermedades como asma, úlceras, bronquios, entre otras³⁰. Fase de agotamiento, tanto mental y físico, donde el organismo ya no tolera las agresiones de su alrededor y que puede causar consecuencia seria para la salud, por tal motivo el trabajador produce deficiencias en sus capacidades tanto físicas como mentales. Para Cano (2002), el estrés laboral tiene como resultado negativo afectando la salud, así como también el rendimiento del sujeto en las actividades

que realiza y el deterioro cognitivo³¹. El estrés laboral tiene como factores a la falta de cordialidad en el ambiente de trabajo, falta de retribución, sobrecarga de trabajo y pérdida de control sobre el desempeño laboral³².

En un estudio Gray-Toft, mencionaron siete estresores muy importantes que se reflejan en la práctica de las labores de enfermería: sufrimiento y muerte de los pacientes, problemas con los médicos, inapropiada preparación, carencia del soporte social, problemas entre colegas, exceso laboral, finalmente llegan a dudar acerca del tratamiento. Por lo tanto, existen estresores relacionados con la carrera, como la relación diaria con el dolor de los pacientes y sufrimiento, entre otros factores de estrés relacionado a la organización del trabajo, como el sobrepeso laboral o la ausencia de recursos³³.

Las consecuencias en algunos casos llegan a ocasionar ciertas alteraciones en la presión arterial, problemas o desequilibrios de úlceras o gastritis, alteración en el apetito, apatía al realizar los quehaceres rutinarios. Estos puntos de vistas se recopilan en tres categorías: Signos fisiológicos, en las personas puede producir cambios fisiológicos, cambio de carácter, también influye en el metabolismo de las personas. Asimismo, produce una disminución en el apetito e ingresos de alimentos. Síntomas psicológicos, no logra disfrutar las actividades diarias, descuidan actividades diarias. Síntomas de conducta, los niveles de rendimiento se encuentran bajos, por tal motivo a que la conducta se vea desorganizada por agobios y tensiones. Las posturas tienden a ser obsesivas y compulsivas³⁴.

La manera más efectiva de prevenir el estrés, es estar orientados de cómo identificar la causa, consecuencia, relación socio laboral, condición de trabajo y la productividad para salvaguardar el bienestar de la salud mediante pautas claras y sencillas, tener control en la responsabilidad del trabajador, generar tiempo preciso para realizar el trabajo satisfactoriamente, crear vínculos de comunicación, proporcionar que cada trabajador genere quejas o sugerencias para el ámbito del trabajo, por último felicitar el rendimiento adecuado³⁵. Como medida de prevención en la salud mental en las instituciones se deben dar mediante intervenciones psicológicas para reducir el impacto mental durante el trabajo, es indispensable realizar el fortalecimiento de la educación para el personal, fomentar las horas de

descanso, información actualizada, crear vínculos de confianza para permitir que cada profesional comparta su experiencia para poder reducir el estrés³⁶.

Por otra parte, las dimensiones del estrés, como primera dimensión el cansancio emocional nos indica el dolor, el cansancio, el agotamiento tanto emocional como físico, ocasionando una consecuencia de percepción de vacío, originado por una posición laboral en el cual no se puede ofrecer a los demás y el empleador se mira como una máquina de rendimiento y de utilidad. En la segunda dimensión la despersonalización, se muestra la desligación personal, se da a conocer variaciones y respuestas negativas referente a los demás, es cuando ocurre una transformación negativa en los empleadores, se da un aumento de irritación y subestima la parte de la motivación en el ambiente de trabajo, respecto a las acciones se muestran indiferentes, lejanos, apáticos, desfavorables, en ocasiones con agresividad en las respuestas tanto de los beneficiarios como de sus compañeros del entorno laboral. Por último, la dimensión sobre realización personal, produce las respuestas contrarias en dirección de la propia persona y en la labor cotidiana, se manifiesta mediante estados de depresión, separación de la persona, productividad disminuida, no tolera la presión, alteración del autoestima y ausencia de adaptación profesional³⁷.

Para Quispe A, Condor J (2021) refiere el desempeño como conjunto de características naturales, con el fin de establecer los comportamientos con competencias eficaces que permitan lograr metas esperadas³⁸. Además, permite lograr objetivos de cuidar la salud para un paciente y evitar posibles consecuencias³⁹. El concepto de desempeño laboral es un comportamiento o acción del empleado que sobresale por demostrar sus habilidades, capacidades y destrezas para la correcta ejecución de una actividad, la cual satisface las expectativas de los objetos de la organización, en ese sentido las competencias que generan que cada persona en el área del trabajo sobre sus responsabilidades y cualidades individuales que contribuye a la institución de trabajo, haciendo la correcta realización de procedimientos técnicos y comunicación interpersonal⁴⁰.

Sin embargo, los componentes en el desempeño es la competitividad, que posee el personal de salud tales como: habilidades, motivaciones, experiencias,

conocimientos, valores y características la cual la institución somete al personal a exigencias para lograr el objetivo, los factores se dividen en dos son: las habilidades laborales, la capacidad y velocidad a la que se somete para llevar a cabo la actividad asignada. Por tanto, esta cualidad destaca permite llegar al éxito de la institución. Las relaciones interpersonales, la gran mayoría de actividades son de manera grupal la cual es indispensable someter al personal a la comunicación, se requiere que la interacción sea aceptable mediante la cooperación y compromiso para trabajar en grupo y poder beneficiar a la institución ⁴¹.

Según Ramírez (2013), menciona las cuatro dimensiones del desempeño laboral la cual involucra cuatro importantes componentes son: desempeño de tarea que se encarga de tener en cuenta la conducta en la ejecución de la actividad asignada es decir la correcta aplicación de la tarea propuesta, debido a que contribuye de manera directa o indirecta en la ayuda de servicios de la institución, tiene como indicadores: Conducta intra-rol que son acciones con actividades formales del puesto de trabajo, el extra-rol son actividades que implica ir lejos de la responsabilidad. Dimensión 2. desempeño contextual, colabora arreglar el área social o psicológico del trabajo que realiza para lograr los objetivos institucionales, su indicador contexto social se refiere a la conducta en el contexto social que favorece al ámbito de trabajo, el contexto psicológico es el estado emocional de las relaciones interpersonales y el contexto organizacional es la conducta que dirige a tomar acciones inmediatas que la institución antepone. Dimensión 3. El desempeño adaptativo se presenta en situaciones que generan la adquisición de capacidades y habilidades para sobresalir ante la demanda de trabajo su indicador: capacidad refiere a la conducta para enfrentar constantes cambios, la capacidad para asumir la demanda de trabajo. Dimensión 4. desempeño proactivo refiere a la conducta de carácter activo que anticipa los nuevos desafíos específica para cada contexto laboral, su indicador: iniciativa permite proyectarse para cumplir con los objetivos⁴².

Es importante valorar las capacidades del empleador para demostrar el desempeño laboral y poder definir al personal apto desde un análisis completo tanto educativo como administrativo para el logro de calidad de su labor⁴³.

III. METODOLOGÍA

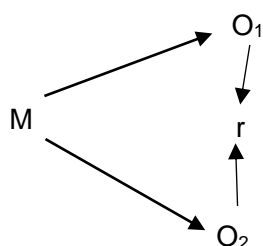
3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

Básica, puesto que estuvo de modo sistemático y en teorías, con el único objetivo de enriquecer el conocimiento de la realidad (Álvarez A, 2021)⁴⁴.

3.1.2 Diseño de investigación

Tipo descriptivo correlacional, pues midió dos variables, se estudió y describió la práctica de una muestra sin imponerse. De análisis cuantitativo, porque los datos fueron medibles e implicó estadísticos, enfoque no experimental y corte transversal, porque no manipulamos la variable puesto que es fija según la naturaleza⁴⁵.



Dónde:

M = Muestra

O1 = Estrés laboral

O2 = Desempeño laboral

r = Relación entre las dos variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Estrés laboral (Anexo 1)

Definición conceptual: Es definido como cansancio física y mental encontrándose las diferentes ocasiones de vida y funciones cotidianas que el individuo observa. (Maslach & Jackson, 1997).

Definición operacional: Es la reacción mental, física que llega a afectar al personal de enfermería, manifestándose en estrés físico, emocional,

cognitivo, conductual (Quispe Y, 2019). El cuestionario burnout de Maslach y Jackson, contiene 22 preguntas y 3 dimensiones, con una puntuación general de estrés alto: 27-54, medio: 17-26 y bajo: 0-16: Respecto a las dimensiones, la primera de ellas: cansancio emocional tiene de 9 ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9), despersonalización está formada por 5 ítems (10, 11, 12, 13, 14), realización personal presenta 8 ítems (15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22).

Dimensiones e indicadores:

Dimensiones:

1. Cansancio emocional (CE): Indicadores: pérdida de recursos emocionales, sentimientos de encontrarse saturados.
2. Despersonalización (DP): Indicadores: respuestas impersonales, falta de sentimientos hacia otros sujetos.
3. Realización personal (RP): Indicadores: sentimientos de competencia, eficacia en el trabajo.

Tiene escala de likert, con 5 elecciones donde: (1) nunca, (2) alguna vez al año o menos, (3) algunas veces al mes, (4) varias veces a la semana, (5) diariamente

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Aquellos comportamientos de las personas que están dirigidos a la realización de los objetivos institucionales que conforman un interés de la institución que permite seguir la realidad. (Ramírez, 2013).

Definición operacional: El cuestionario de evaluación de desempeño laboral fue creado por López (2018), según Ramírez (2013), es un cuestionario con escala likert que tiene 20 ítems, distribuidas en 4 dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo; el cuestionario presenta una escala de 1 a 5, donde nunca (1), pocas veces (2), a veces (3), muchas veces (4), siempre (5). Para categorizar el

desempeño laboral en “eficiente”, “regular” y “deficiente” Se considera los valores de puntuación: baja: 5-11 media: 12-18 alta: 19-25

Dimensiones e indicadores:

Dimensiones:

1. Desempeño de la tarea:
Indicadores: conducta intra rol, conducta extra rol.
2. Desempeño contextual:
Indicadores: contexto social, contexto psicológico, contexto organizacional.
3. Desempeño adaptativo:
Indicadores: capacidad para enfrentar cambios, flexibilidad.
4. Desempeño proactivo
Indicadores: iniciativa, proyección al futuro.⁴⁶

Presenta una escala de likert donde: nunca (1), pocas veces (2), a veces (3), muchas veces (4), siempre (5),

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Por 72 licenciados y técnicos de enfermería que trabajan en hospital la noria.

Criterios de inclusión

- Enfermeras y técnicos de enfermería bajo todas las modalidades de contratos: nombrado, CAS.
- Enfermeras y técnicas con más de 6 meses laborando en hospital la noria.

Criterios de exclusión

- Enfermeras y técnicos que no trabajan en hospital la noria.
- Enfermeras y técnicos que no deseen participar en la investigación.
- Enfermeras y técnicos con licencia o vacaciones.

3.3.2 Muestra

Se trabajó con 61 enfermeras y técnicos del hospital especialidades básicas la noria, valor obtenido con la fórmula para población finita (Anexo 2).

3.3.3. Muestreo

De tipo probabilístico, porque toda la población tuvo oportunidad de ser escogidos para la muestra⁴⁷.

3.3.4 Unidad de análisis

Cada una de las enfermeras y técnicos de enfermería que labora en el hospital la noria, que cumpla con los criterios de inclusión.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la variable sobre estrés laboral, se utilizó la técnica de encuesta como instrumento un cuestionario prediseñado llamado Cuestionario de burnout de Maslach y Jackson del año 1986 (Anexo 3).

El instrumento constó por 22 ítems, se dividió en 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización, realización personal. Todos los ítems del instrumento corresponden a una escala tipo likert,. Con una puntuación general alto: 27-54 puntos, medio: 17-26 puntos y bajo: 0-16 puntos.

Los valores de puntuación fueron: cansancio emocional bajo de 0-16, medio 17-26, alto 27-54, Despersonalización bajo de 0-16, medio 17-27, alto 27-54 y la realización personal bajo de 0-30, medio 31-36, alto 37-48.

Maslach y Jackson (1981), realizó la confiabilidad del estudio del cuestionario aplicando a 20 trabajadores, luego se realizó la confiabilidad de prueba de alfa de cronbach, obteniendo resultados 0.978, por lo tanto, es fiable⁴⁸.

Para desempeño laboral, utilizamos cuestionario, que contiene 20 ítems en escala de likert distribuidas en 4 dimensiones: desempeño de la tarea (5 ítems),

desempeño contextual (5 ítems). desempeño adaptativo (5 ítems), desempeño proactivo (5 ítems). Autora: López (2018) según modelo de Ramírez (2013) (Anexo 04).

Los valores de puntuación en desempeño de la tarea: baja: 5 a 11 media: 12 a 18 alta: 19 a 25, desempeño contextual: baja: 5 a 11 media: 12 a 18 alta: 19 a 25, desempeño adaptativo: baja: 5 a 11 media: 12 a 18 alta: 19 a 25, desempeño proactivo: baja: 5 a 11 media: 12 a 18 alta: 19 a 25.

Puntuación general: desempeño laboral: bajo: 20 a 46 medio: 47 a 73 alto: 74 a 100.

Confiabilidad

Para obtener la confiabilidad, fue sometido la prueba piloto, para ello fue aplicado a 30 enfermeras y técnicas con característica similar a la muestra, luego se obtuvieron los resultados por la prueba estadística alfa de cronbach obteniéndose valor 0.881, indica confiable el instrumento (Anexo 5).

Validez

Se sometió a juicio de expertos quienes son licenciadas de enfermería: Aguilar M, Thomas F, Castillo J, 1 con especialidad en emergencia y dos tienen diez años de experiencia dentro del área clínica quienes emitieron su opinión sobre los ítems, la cuales fueron tomadas en cuenta para la mejora de los instrumentos. El valor de V-Aiken arrojó 0.937 de validez para el instrumento de estrés laboral y en desempeño laboral arrojó 0.953%, evidenciando que ambos instrumentos son válidos (Anexo 6).

3.5 Procedimientos

La recopilación de datos fue llevada por una encuesta, presencialmente a las enfermeras y técnicas que laboran en el hospital la noria, la encuesta tuvo la duración de 15 minutos aproximadamente, se realizó una previa orientación y

firma del consentimiento informado (Anexo 8), comprometiéndose a participar de la investigación de forma libre y voluntaria.

Para llevar a cabo la ejecución, se envió una solicitud a la escuela profesional de enfermería – Trujillo, para conseguir los documentos que fueron presentados para solicitar el permiso y autorización a la UTES N° 6, luego fue presentado al hospital de especialidades básicas la noria en donde se ejecutó la investigación, una vez obtenidos los documentos, se coordinó con el jefe encargado, para establecer las fechas disponibles para aplicar los instrumentos a las enfermeras y técnicos de enfermería (Anexo 9).

3.6. Métodos de análisis de datos

Las cifras obtenidas del estudio tras aplicar el instrumento, se preparó la base de datos en el programa SPSS versión 28, se verificó la distribución de todos los datos mediante la prueba de normalidad, obteniendo que no tienen una distribución normal (Anexo 7), ya que para el análisis de hipótesis se utilizó una prueba no paramétrica Rho de Spearman donde se obtuvieron los resultados, los cuales fueron presentados mediante tablas con sus respectivos porcentajes⁴⁹.

3.7. Aspectos éticos

Autonomía, individuo autosuficiente que participa libremente ante un asunto escogido. En este principio, el personal de salud participó de manera voluntaria y libre en la investigación⁵⁰.

Beneficencia, la presente investigación será beneficiosa para todas las participantes, dado que los resultados permitirán que las autoridades busquen estrategias que ayude a disminuir el estrés y mejorar el rendimiento laboral⁵¹.

No maleficencia, es la ética biomédica que en la labor del profesional realiza sus funciones para hacer lo correcto sin dañar. Se considera principios con fines estrictamente académicos, manteniendo el anonimato, sin generar malicia

en la tabulación de sus respuestas, así mismo no se pretendió perjudicar el nombre del establecimiento de salud⁵².

En este estudio, la justicia se refleja en el respeto al personal encuestado al contribuir en el proyecto de investigación, quienes responden el cuestionario empleado de manera voluntaria⁵³.

IV. RESULTADOS

Tabla 1 Estrés laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de 2023.

| | | | Estrés | Desempeño laboral |
|-----------------|-------------------|----------------------------|--------|----------------------|
| Rho de Spearman | Estrés | Coeficiente de correlación | 1.000 | -0.981 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 61 | 61 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | -0.981 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 61 | 61 |

Fuente: Cuestionario de maslach y bournot y cuestionario desempeño Laboral

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 1, se aprecia que el P valor es menor a 5% ($P=0.000$) por lo que se afirma que existe relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de 2023. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman fue de -0.981 lo que indica que la relación es indirecta muy alta.

Tabla 2 Estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2023.

| Variable | Bajo | | Medio | | Alto | | Total | |
|-----------------------|------|----|-------|----|------|----|-------|-----|
| | n° | % | n° | % | n° | % | n° | % |
| Estrés laboral | 33 | 54 | 28 | 46 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| Agotamiento emocional | 35 | 57 | 21 | 34 | 5 | 8 | 61 | 100 |
| Despersonalización | 37 | 61 | 18 | 30 | 6 | 10 | 61 | 100 |
| Realización personal | 31 | 51 | 22 | 36 | 8 | 13 | 61 | 100 |

Fuente: Cuestionario de Maslach y Bournot

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 2 se aprecia que el 54% del personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2023 tienen bajo nivel de estrés, mientras el 46% nivel medio. Estos resultados también se reflejan en las dimensiones: En agotamiento emocional el 57% tienen nivel bajo, 34% nivel medio y solo el 8% nivel alto. En despersonalización 61% tienen nivel bajo, 30% nivel medio y solo 10% nivel alto, por último, en realización personal 51% tienen nivel bajo, 36% nivel medio y solo 13% nivel alto.

Tabla 3 Desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2023.

| Variable | Bajo | | Medio | | Alto | | Total | |
|-----------------------|------|---|-------|----|------|----|-------|-----|
| | n° | % | n° | % | n° | % | n° | % |
| Desempeño laboral | 3 | 5 | 22 | 36 | 36 | 59 | 61 | 100 |
| Desempeño de la tarea | 1 | 2 | 23 | 38 | 37 | 61 | 61 | 100 |
| Desempeño contextual | 2 | 3 | 21 | 34 | 38 | 62 | 61 | 100 |
| Desempeño adaptativo | 3 | 5 | 24 | 39 | 34 | 56 | 61 | 100 |
| Desempeño proactivo | 5 | 8 | 23 | 38 | 33 | 54 | 61 | 100 |

Fuente: Cuestionario desempeño laboral

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 3 se aprecia que el 59% del personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2023 tienen alto nivel de desempeño laboral, 36% nivel medio y sólo 5% bajo nivel. Además, estos resultados también se ven reflejados en sus dimensiones: Desempeño de la tarea 2% tienen nivel bajo, 38% nivel medio y solo 61% nivel alto, desempeño contextual 3% tienen nivel bajo, 34% nivel medio y solo 62% nivel alto, desempeño adaptativo 5% tienen nivel bajo, 39% nivel medio y solo el 56% nivel alto y desempeño proactivo 8% tienen nivel bajo, 38% nivel medio y solo 54% nivel alto.

V. DISCUSIÓN

Respecto al tabla 1 se aprecia que el p valor es menor a 5% ($P=0.000$), se afirma que existe relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público 2023. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman fue de -0.98 indica que la relación es indirecta muy alta.

El estudio de Marquina A (2021), es similar realizado en el centro de salud Wánchaq en ciudad de cusco, realizado a 39 donde se evidencia que existe relación del estrés medio a nivel mundial del 66,7%, que lleva a desempeño laboral óptimo y de calidad en 51,3% y regular 46,2% personal de salud, determinando que, al presentar estrés, su rendimiento es eficaz⁵⁴.

Y al comparar los resultados con otros autores se aprecia que difiere con los hallazgos de Cruz V (2020), en el intento de establecer la correlación ambas variables en el centro de salud en Callao, se aplicó a 134 enfermeras, donde se obtuvo un resultado de $-0,128$ valor de Spearman, lo que señala correlación negativa débil, significancia 0,203, valor superior al $- 0.05$. En conclusión, se refuta la hipótesis positiva planteada y se acepta la hipótesis nula, en consecuencia, se finaliza "no se evidencia una relación⁵⁵.

Esta diferencia se debe a que, si hay un descenso en los niveles de estrés en el lugar de trabajo, entonces habrá un aumento en el rendimiento del desempeño en los trabajadores. Sin embargo, si existe alto estrés habrá un desempeño bajo, esto significa que existe relación significativa. Según Mujica F. (2021) menciona que las expectativas de los empleados sobre su trabajo y sus acciones hacia el éxito influyen en su rendimiento". Por esta razón, están impulsados a ser capaces de cuidar el bienestar de los usuarios de la salud⁵⁶.

La teoría de Calixta Roy menciona que la asistencia que puede brindar la enfermera es bastante significativa; es esencial abrir el espacio mental y tener sensibilidad para recordar lo que sucede en su cercano, además de no prescindir de la ingenuidad necesaria para usar los recursos disponibles de la manera más

efectivo y vigoroso posible que ayudara a afrontar ambientes estresantes. Asimismo, con el objetivo de simplificar el paso a la acción de cuidar, la cual definitivamente es la característica central de la enfermería⁵⁷.

Asimismo, el estudio también, buscó identificar el nivel de estrés del personal, donde se puede observar en la tabla 2, el 54% tiene un bajo nivel de estrés, mientras que el 46% nivel medio y alto 0%. Estos resultados también se reflejan en la dimensión: agotamiento emocional el 57% tienen nivel bajo, 34% nivel medio y solo el 8% nivel alto. En despersonalización el 61% tienen nivel bajo, 30% nivel medio y solo el 10% nivel alto, por último, en realización personal el 51% tienen nivel bajo, el 36% nivel medio y solo el 13% nivel alto.

Los resultados son similares al estudio de Rendon M, Peralta S, Hernández A, Hernández R, Vargas R, Favela M (2020), donde aplicaron a 90 enfermeras, mencionan que el estrés se manifiesta por sentimientos y actitudes negativas influenciando en su rol profesional, para el Síndrome de Burnout se observa que el puntaje exhibido tiende a ser medio con 88,2% y nivel bajo 3,3%, alto 3,3%, asimismo en las dimensiones: la despersonalización 57,8%, la apatía emocional 62,2%, y la realización personal 40%. Asimismo, en agotamiento emocional, nivel bajo 62,2%, nivel medio 82,2% y nivel alto 18%. En términos de despersonalización personal, el porcentaje de 57,8% bajo, mientras que el porcentual alto y medio (21,1%). En cuanto a las diferencias de rendimiento personal, el porcentaje es 40% bajo, 31,1% medio y 28,9% alto⁵⁸.

Según Ayala M (2021) en su estudio en relación del hospital carlos lanfranco la hoz de puente piedra, aplicado a 150 enfermeros el área, muestra nivel alto 40,4%, moderado 46%, bajo 12,8%, siendo con el porcentaje más alto en moderado y alto⁵⁹.

Estas diferencias estadísticas se deben a que hay un buen control laboral, lo que genera menor carga de estrés esto se debe a que el enfermero tiene una mejor organización, habilidades y destrezas para evitar el estrés, Sim embargo, al existir mayor carga de estrés significa que personal no tiene un buen afrontamiento de situaciones e organización. Los hallazgos son importantes si consideramos lo que menciona Maslach C (2017), el ambiente laboral se

encarga del personal de la enfermería tiene el propósito de provocar alto nivel de estrés; factores como la carga de trabajo excesiva, turnos laborales extras el poco tiempo disponible para descanso o llevar a cabo actividades recreativas son las principales causas de estrés⁶⁰.

En el camino por el esquema teórico de Roy, observamos que la asistencia que puede brindar la enfermera es bastante significativa; es esencial abrir el espacio mental y tener sensibilidad para recordar lo que sucede en su cercano, además de no prescindir de la ingenuidad necesaria para utilizar recursos disponibles de eficacia y eficiencia.

En la tabla 3 se aprecia que 59% del personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2023 tiene un nivel elevado de desempeño laboral, 36% un nivel medio y 5% un bajo nivel. Estos resultados se ven reflejados en sus dimensiones: Desempeño de la tarea el 2% tienen nivel bajo, el 38% nivel medio y 61% un nivel alto, desempeño contextual 3% nivel bajo, 34% nivel medio y 62% nivel alto, desempeño adaptativo 5% tiene nivel bajo, 39% un nivel medio y 56% un nivel alto y desempeño proactivo el 8% tiene un nivel bajo, 38% nivel medio y 54% nivel alto.

Estos resultados son similares al estudio de Cerrillo A (2020) en el centro de salud cayetano heredia en Lima, aplicado a 130 profesionales, en cuanto a la variable de rendimiento del trabajo, los resultados mostraron la mayoría del personal, 64,6% estaba situado de nivel medio, seguido por el más alto (30,8%) y bajo (4,6%). En cuanto al desempeño laboral, se constata que la mayoría de los entrevistados mantienen identificación media, significa que se hallaría en proceso de mejorar el rendimiento del personal en función de la labor desarrollada, dado que el valor del nivel bajo puede subsistir dicha declaración⁶¹.

Además, estudio de Puitiza, Tejada, Morales, Chávez y Sánchez (2019), durante el Covid 19, realizado a 30 profesionales donde se demostró que 56.3% tiene nivel medio en desempeño, 23.3% nivel alto y 23.3% nivel bajo, se determinó un considerable porcentaje a nivel regular con 71.7%. Se concluyó que el personal debe poseer una información de manera consistente y procedimental en hechos,

conceptos o ideas conocidas y hallarse motivados, por tanto, favorecerá en tomar la decisión y la mejora del desempeño del personal⁶².

La comparación de resultados con otros autores, se difiere según Rivera y Martínez (2021), en el intento de implantar la relación del servicio de emergencia del hospital maría auxiliadora, se aplicó a 65 enfermeras, donde desempeño laboral 23.08% nivel bajo, 44.62% regular y 32.31% alto. Se observa una mayor proporción de enfermeras en un nivel regular. Es de gran importancia reconocer la ardua labor que realizan, la comunicación y los conocimientos debe existir entre trabajadores con el fin de minimizar errores y mejorar las expectativas por la institución⁶³.

Sin embargo, para Soplá V, Gonzales E, la enfermería se destaca por su dedicación al cuidado holístico del individuo, familia y comunidad. Por esta razón, es necesario que se desarrollen y protejan características y habilidades que promuevan el ser y su desempeño, lo que resulta en una carrera profesional humana, solidaria, crítica, responsable y creativa, adecuada para cumplir necesidades necesarias de sanos y enfermos. Es por ello que se concluye que, la práctica de enfermería social que implica la relación del enfermero profesional con las necesidades reales de su paciente. A través de esta relación, no sólo obtienen una comprensión de estas necesidades, sino que también se alteran⁶⁴.

La teoría de Callista Roy, menciona que la modificación de los individuos y del entorno está instaurada en el conocimiento de la persona, es decir, en la competencia que presenta uno al analizar el entorno tanto interior como exterior⁶⁵. El modelo de adaptación de Roy es uno de los modelos empleados con mayor constancia para orientar al trabajo de enfermería. Según Roy, los individuos son sistema integral de transformación, la enfermería es elemental e irremplazable en la totalidad del cuidado de la salud, ya que continua el tiempo que sea necesario y está en trato con el paciente durante la ejecución de las intervenciones al paciente⁶⁶.

VI. CONCLUSIONES:

1. Se determinó la relación del estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Trujillo 2023, con una significancia bilateral de 0,000 ($p < 0,05$) y una correlación de 0,981, esto demuestra una relación directa y altamente significativa.
2. En cuanto a la tabla 02, presentó 54% de nivel bajo, 46% nivel medio, 0% nivel alto. Estos resultados también se reflejan en las dimensiones: agotamiento emocional 57% bajo nivel, 34% medio nivel y 8% alto nivel. En despersonalización 61% nivel bajo, 30% nivel medio y 10% nivel alto, por último, realización personal 51% nivel bajo, 36% nivel medio y 13% nivel alto.
3. La tabla N° 3, en desempeño laboral presenta un nivel alto en 59%, medio en el 36% y de forma baja en 5%. Además, estos resultados se evidencian en sus dimensiones: Desempeño de la tarea en un nivel bajo 2%, medio 38% y alto un 61%, desempeño contextual nivel bajo 3%, medio 34% y alto 62%, desempeño adaptativo bajo 5%, medio 39% y alto 56% y en desempeño proactivo bajo 8%, medio 38% y 54% alto nivel.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la institución de salud que las autoridades del hospital implementen actividades preventivas mediante proyectos para educar al personal, respecto en beneficio de salud físico - mental, proporcionándole habilidades efectivas para afrontar y mantener estabilidad que favorecerá el buen cumplimiento.

Coordinar con la jefa de enfermería conjuntamente con área de psicología para realizar sesiones educativas al personal sanitario en los distintos servicios, sobre las técnicas de relajación y la importancia de brindar la atención del paciente, con el fin de prevenir el estrés y mantener el buen rendimiento, ya que al tener una buena salud mental favorece el óptimo rendimiento laboral.

Recomendar a nuevos investigadores relacionar los efectos del estrés con el rendimiento en el trabajo, de mismo modo ampliar el nivel educativo de las enfermeras sobre salud mental y estrategias para mantener el rendimiento labor

REFERENCIAS:

1. Ávila J. El estrés es un problema de salud del mundo actual. Revista en Línea. La paz. 2014. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-02652014000100013
2. Hernández E, Cerezo S, López M. Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras. Revista en Línea. México. 2007. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim073h.pdf>
3. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides A. Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. Online Magazine. Ecuador. 2020. Available in: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
4. Organización Mundial de la Salud. Clasificación Internacional de las Enfermedades. Revista en Línea. 2019. Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufren-estres-laboral.html>
5. Quispe Y. Nivel de Estrés y Desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud el bosque. Revista en Línea. Perú. 2019. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
6. The American Institute of Stress. 42 Worrying Workplace Stress Statistics. Online Magazine. USA. 2019. Available in: <https://www.stress.org/42-worrying-workplace-stress-statistics>
7. Vásquez S, Gonzales Y. El estrés y el Trabajo de Enfermería: Factores Influyentes. Revista en Línea. Ecuador. 2020. Disponible en:

8. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
9. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Revista Scielo. Madrid. 2021. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,conocimiento%2C%20destreza%20o%20habilidades%E2%80%9D.
10. Idarraga G, Gómez S. Estrés Laboral en Profesionales de la Salud durante la pandemia de Covid-19. Tesis. Colombia. 2021. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1126/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>
11. Cárdenas K. Estrés y Desempeño Laboral en el Personal del Centro de Salud de San Jerónimo, Tesis, Perú 2021 Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73953/Cardenas_RKP-SD.pdf?sequence=1
12. Trujillo C, Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton. Revista en Línea. Callao. 2021. Disponible en: <https://doi.org/10.53684/csp.v1i2.25>
13. Muñante R. Nivel de Estrés laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería. Unidad de respuesta rápida a pacientes COVID-19. Tesis. Lima, 2021. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66418/Mu%c3%b1ante_FRYS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
14. Puma J. Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza. Tesis. Perú. 2017. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15061/Puma_CJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Luna K, Marín K. Estrés laboral Asociado a Estrategias de Enfrentamiento frente a la Covid-19 en Enfermeras de Neonatología del Hospital Belén.

- Tesis, Trujillo. 2021. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8612/1/REP_KARLA.LUNA_KATIA.MAR%c3%8dN_ESTRES.LABORAL.pdf
16. Burgos R, Salazar M. Nivel de estrés del profesional de enfermería de un Hospital MINSA. Tesis. Trujillo. 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91200/Burgos_MRKP-Salazar_VMP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Córdova J. Clima organizacional, factores psicosociales y nivel de estrés laboral en enfermeras Hospital Víctor Lazarte Echeagaray. Tesis. Trujillo. 2020. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15590/2E%20624.pdf?s>
18. Chung K, Salas J. Nivel de estrés Laboral y su Desempeño con el Personal de enfermeros del servicio de emergencia. Tesis. 2018. Disponible en: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4349/1/RE_EN_FE_KAROL.CHUNG_JENNY.SALAS_NIVEL.DE.ESTRES.LABORAL_DATOS.PDF
19. Gualdrón M. Validación transcultural al contexto español de la escala de adaptación y afrontamiento de Callista Roy. Madrid. 2019. Disponible en: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/689622/gualdron_romero_maria_alexandra.pdf?sequence=1
20. OIT. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Revista en Línea. Ginebra. 2016. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
21. Alvarado C. Gonzales M. Relación entre comunicación asertiva y estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta. Perú 2022 Disponible en:

[file:///C:/Users/WINDOWS10/Desktop/TESIS%202023/EJEMPLO-
TESIS.pdf](file:///C:/Users/WINDOWS10/Desktop/TESIS%202023/EJEMPLO-
TESIS.pdf)

22. Llanca M. Yataco Y Niveles de estrés en enfermeros de la unidad covid. Chíncha, Ica, 2021 Disponible en: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma/1740/1/Melissa%20Gladys%20Antonia%20Llanca%20Paucar.pdf>
23. Patlan J. What is job stress and how to measure it. online magazine. México 2019. Available in: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
24. OIT. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Revista en Línea. Ginebra. 2016. Disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-
lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-
lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
25. Abad S. El Estrés en la Enfermería y sus Consecuencias. Revista en Línea. España. 2018. Disponible en: <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/14137/MiguezAbadS.pdf>
26. Gallego A., Santiago Gil S., Sepúlveda M. Revisión teórica de eustrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento. Revista en Línea. Medellín. 2018. Disponible en: <https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4229/REVISI%20D3N%20TEORICA%20DE%20EUISTR%20Y%20DISTR%20DEFINIDOS%20COMO%20REACCI%20HACIA%20LOS%20FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20LAS%20ESTRATEGIAS%20DE%20AFRONTAMIENTO%2028102018.pdf?sequence=1>
27. Ferrer R., Hinojosa A., Eustrés laboral y clima organizacional en PSI del PERÚ S.A.C. Lima, 2019. Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/deb8291f-506e-437e-9c11-15bfd39fe976/content>

28. Schultz C, Colet C, Rieth E, Petri J, Fernández E, Treviso P. La resiliencia y la reducción del estrés laboral en Enfermería. Revista en línea. Proquest. Brasil. 2022. Disponible en: <https://www.proquest.com/docview/2723488491/C005506F64F94BA9PQ/8?accountid=37408>
29. Lozano J., Olivos D., Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Pablo, Cajamarca 2021. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2499/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
30. Salazar T., Tanchiva M., Estrés laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos del Gobierno Regional de Loreto, 2020 Disponible en: <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1372/SALAZAR%20VARGAS%20TANIA%20LUC%20C3%8DA%20Y%20TANCHIVA%20MEDINA%20MARCO%20ANTONIO%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
31. Acero M. A, Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento. Bogotá 2020 Disponible en: <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8061/1/237553-2020-III-GTH.pdf>
32. De La Cruz E, Relación entre el grado de estrés y manifestaciones de depresión en maestros del nivel medio, Zacapa 2018. Disponible en: <http://biblio3.url.edu.gt/publiijrcifuentes/TESIS/2018/05/22/DelaCruz-Ericka.pdf>
33. Pineda A, Nivel de ansiedad y estrés laboral en trabajadores de vigilancia privada asociados a características laborales, TACNA 2018. Disponible en: <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/687/Pineda-Pizarro-Alejandro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
34. Carrillo C, Ríos M, Escudero L, Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo, Revista en línea. España 2018. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304file:///C:/Users/WINDOWS10/Downloads/Chuz%C3%B3n%20Roque%20Ana%20Melliza.pdf

35. Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Guía para la mejora del estrés laboral. Revista en línea. España. 2021. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/12/EOSyS-14-Estreslaboralv3.pdf>
36. Olivera D, Santos P, Azeredo A, Barcellos F, Ferraz E, Santos V, Lima L. Estrés del equipo de enfermería de cuidados paliativos en el enfrentamiento a la COVID-19. Scielo. Brasil. 2021. Disponible en: <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2021AO001915>
37. Soto M, Estrés laboral y cuidado humanizado del personal de enfermería que labora en el servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora Perú 2021 Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72229/Soto MMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72229/Soto_MMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
38. Mantilla Y, Martínez K. Estrés laboral asistencial y clima laboral en trabajadores de una unidad de gestión educativa local. Huancayo – Perú 2021. Disponible en: [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2324/TESIS %20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2324/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
39. Quispe A, Condor J. Una aproximación teórica sobre el desempeño laboral, su origen y modelo. Tesis. Perú. 2021. Disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4894/Alejandro_Trabajo_Bachiller_2021.p df?sequence=1&isAllowed=y](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4894/Alejandro_Trabajo_Bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
40. Cubas R. Estrés relacionado con el Desempeño Laboral del personal de salud del Centro de Salud La Victoria. Tesis. Perú. 2018. Disponible en: [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5414/Cubas% 20Cubas%2C%20Rosa%20Mayra.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5414/Cubas%20Cubas%2C%20Rosa%20Mayra.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
41. Salazar R. Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA. Tesis. Cajamarca. 2019. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe>

[/bitstream/handle/20.500.12692/38022/Salazar_SRDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38022/Salazar_SRDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

42. Laqui C. Influencia del Nivel de Estrés en el Desempeño laboral de los trabajadores de la micro red de salud alca y cotahuasi. Tesis. Arequipa. 2019. Disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1726a903-723e-4dab-a214-002e543509da/content](https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1726a903-723e-4dab-a214-002e543509da/content)
43. López M, Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. Tesis. Lima 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez_MIMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y
44. Portocarrero C. Impacto del estrés laboral y síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Tesis. Perú. 2021. Disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76578/Portocarrero_VCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76578/Portocarrero_VCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
45. Álvarez A. Clasificación de las Investigaciones. Revista en línea. Lima. 2020. Disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%202%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%202%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4)
46. La Rosa M. Estrés Laboral y Síndrome Burnout en personal médico de diferentes instituciones de salud. Huaral - Lima, 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68097/La%20Rosa_AMV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
47. Espinoza, E, Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería de las áreas de psiquiatría de los hospitales de Essalud. Tesis,

- Perú. 2022. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7516/T06_1_04069917_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
48. Otzen t, Manterola C. Sampling Techniques on a Population Study. online magazine. Chile. 2017. Available in: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
49. Campana D, Estrés laboral y compromiso organizacional en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Sub Regional. Lima 2021 Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72873/Campana_CD-SD.pdf?sequence=8
50. López M, Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018 Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez_MIMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y
51. Harvey C, Pabón J. Autonomía del Profesional de enfermería en la Unidades de Cuidados Intensivos en el fenómeno del COVID 19. Revista en línea. Colombia. 2021. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/58617/Autonomi%CC%81a%20del%20profesional%20de%20enfermeria.pdf?sequence=3>
52. Miranda M, Villasis M. Research protocol VIII. The ethics of research on human subjects. Online magazine. Mexico. 2019. Available in: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902019000100115
53. Escalante Y. Bioética del Cuidado del Enfermero y su Relación en la Covid 19 en el Adulto Hospitalizado del Hospital León Becerra Camacho. Tesis. Ecuador. 2020. Disponible en: <chrome->

[extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5772/1/UPSE-TEN-2021-0014.pdf](https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5772/1/UPSE-TEN-2021-0014.pdf)

54. Kaufman J. Justice, health, health care and the politics of difference. Reflections from the demands of the social movements in Argentina. online magazine. Argentina. 2021. Available in: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.14247/pr.14247.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.14247/pr.14247.pdf)
55. Marquina A. Estrés y su Relación con el Desempeño Laboral en Profesionales del centro de salud wanchaq. Tesis. Cusco. 2021. Disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4594/Aldo_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y7](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4594/Aldo_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y7)
56. Cruz V. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de la región callao. Tesis. Perú. 2020. Disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30476/Santa%20Cruz%20Fernandez%2c%20Veronica.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30476/Santa%20Cruz%20Fernandez%2c%20Veronica.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
57. Mujica F. El estrés y su relación con el desempeño laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital rezola cañete. Tesis. Perú. 2021. Disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5239/T061_43295381_S.pdf](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5239/T061_43295381_S.pdf)
58. Bonfill E, Fortuño M, Sáez F, Romaguera S. Stress in nursing: A look from the Roy model. Scielo. Madrid. 2010. Available in: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010
59. Rendon M, Peralta S, Hernández A, Hernández R, Vargas R, Favela M. Burnout syndrome in nursing personnel working in the critical care and hospitalization units. Scielo. México. 2020. Available in: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/398221/284371>
60. Ayala M. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital carlos lanfranco la hoz puente piedra. Tesis. Lima. 2021. Disponible

en:

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6693/TESIS%20AYALA%20TRUJILLO%20MARISOL%20LIZBETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

61. Olivares V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Revista en línea. Chile. 2017. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059
62. Cerrillo S. Competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud del hospital Cayetano Heredia. Tesis. Lima. 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70109/Cerrillo_QSA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
63. Rondo E, Garrido M. Estrés y Desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19. Tesis. Perú 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88288/Enriquez_RGL-Miranda_GMDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
64. Rivera D. Martínez M.A. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería, hospital maría auxiliadora. Tesis. Perú 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1068/3/Miguel%20%20c3%81ngel%20Mart%20c3%adnez%20Albornoz.pdf>
65. Sopla V, Gonzales E. Work performance of the Nursing professional, Support Hospitals "Gustavo Lanatta Lujan" Bagua and "Santiago Apostle" Utcubamba. Online magazine. Amazonas. 2017. Available in: <https://doi.org/10.25127/rcsh.20182.336>
66. Aguilar J., Roca A. Influencia del modelo de adaptación de callista roy en el desempeño laboral del personal de enfermería. Tesis. Perú 2017. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/3242/TEN%2001093%20A32.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
67. Calderon G, Rivas L. Work Factors and Stress Level in Nurses in a Surgical Center. Online magazine. Perú. 2021. Available in:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013

68. Carrillo C, Rios M, Fenandez L, Martinez M. Factors of work-related stress in hospital nursing bureau according to the demand-control-support model. Online magazine. Madrid. 2020. Available in: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304&lng=es&nrm=iso&tlng=en
69. Kakshapati A, Shrestha P, Pradhan P. The Effects of Work-Related Stress on Nurses' Performance in Hospital Settings. Bachelor's Thesis. 2021. Available in: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/504158/The-Effects-of-Work-Related-Stress-on-Nurses-Performance-in-Hospital-Settings.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

ANEXOS:

Anexo 1: Operacionalización de Variables

| OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE | | | | |
|---|---|----------------------------|--|--------------------------|
| Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Nivel de Medición Escala |
| El estrés es definido como el cansancio de la apariencia física y mental estando presentes en los distintos momentos de la vida y en las actividades del día a día que la persona lo percibe (Maslach & Jackson, 1997). | Para la medición del estrés laboral se utilizó como herramienta de estudio el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) de (Maslach & Jackson, 1997) adaptado por Costillo (2020). Consta por 22 preguntas distribuidas por tres dimensiones; Cansancio emocional, consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20). Despersonalización, está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22). Realización personal, se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). | 1 Cansancio emocional (CE) | Pérdida de recursos emocionales Sentimientos de encontrarse saturado. | |

| | | | | |
|---|---|--------------------------|--|---------|
| <p>El desempeño laboral son aquellos comportamientos de las personas que están dirigidos a la realización de los objetivos institucionales y que, por tanto, conforman un valor esperado por la institución para el seguimiento de la efectividad. (Ramírez, 2013).</p> | <p>Para la medición del desempeño laboral se utilizó como instrumento un cuestionario de desempeño laboral de y la Adaptación y estandarización de Ramírez (2013). Consta por 20 preguntas distribuidas por cuatro dimensiones; Desempeño de la tarea: 1 – 5, Desempeño contextual: 6 – 10, Desempeño adaptativo: 11 – 15, Desempeño proactivo: 16 – 20. Con una escala de 5 niveles, donde Nunca (1) pocas veces (2) A veces (3) Muchas veces (4) Siempre (5). Se categoriza el desempeño laboral en “eficiente”, “Regular” y “Deficiente”. Los valores de puntuación en desempeño de la tarea: baja: 5 a 11 media: 12 a 18 alta: 19 a 25, desempeño contextual: baja: 5 a 11 media: 12 a 18 alta: 19 a 25, desempeño adaptativo: baja: 5 a 11 media: 12 a 18 alta: 19 a 25, desempeño proactivo: baja: 5 a 11 media: 12 a 18 alta: 19 a 25. Desempeño laboral: baja: 20 a 46 media: 47 a 73 alta: 74 a 100.</p> | 1. Desempeño de la tarea | <ul style="list-style-type: none"> • Conducta intra rol • Conducta extra rol | Ordinal |
| | | 2. Desempeño contextual | <ul style="list-style-type: none"> • Contexto social • Contexto psicológico • Contexto organizacional | |
| | | 3. Desempeño adaptativo | <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para enfrentar cambios • Flexibilidad | |
| | | 4. Desempeño proactivo | <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Proyección al futuro | |

Matriz de Consistencia

Título: Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de un Hospital público de Trujillo, 2023.

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | VARIABLES | METODOLOGÍA |
|---|--|---|--|---|
| <p>Problema General:</p> <p>¿Existe relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de 2023?</p> | <p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de 2023</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>O.E 1: Identificar el estrés laboral y sus dimensiones del personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2023.</p> | <p>Hipótesis General:</p> <p>Hi: Si existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital público de Trujillo 2023.</p> <p>H0: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería de un</p> | <p>Variable 1:</p> <p>Estrés</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D.1:</p> <p>Cansancio emocional</p> <p>D.2:</p> <p>Despersonalización</p> <p>D.3:</p> <p>Realización del personal</p> | <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Tipo de Investigación: Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental</p> <p>Población: 72 Personal de enfermería</p> <p>Muestra: 61 Personal de enfermería.</p> |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | <p>O.E 2: Identificar el desempeño laboral y sus dimensiones del personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2023.</p> | <p>Hospital público de Trujillo 2023.</p> | <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D.1:</p> <p>Desempeño de la tarea</p> <p>D.2: Desempeño contextual</p> <p>D3: Desempeño adaptativo</p> <p>D.4:</p> <p>Desempeño proactivo</p> | <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Maslach Burnout Inventory (MBI)</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Métodos de Análisis:</p> <p>Programa SPSS 28</p> |
|--|--|---|--|--|

Anexo 2: Cálculo del tamaño de la muestra

$$n = \frac{Z_{1-\alpha}^2 \times P \times Q \times N}{Z_{1-\alpha}^2 \times P \times Q + e^2 \times (N - 1)}$$

Siendo:

N: Tamaño de la población (72).

n: Tamaño de la muestra.

Z_{1-α}: Probabilidad según el nivel de confianza (Z_{0.95} = 1.96)

P: Proporción muestral (0.50)

Q: 1 – Probabilidad que no ocurra el evento estudiado (éxito) (0.50)

e: error a cometer (0.05).

Reemplazando los datos, se logró obtener:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 \times 72}{1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 + 0.05^2 \times (72 - 1)}$$

$$n = 60.67 = 61$$

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos: Estrés laboral

1. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

| | |
|----------------------|-------------------------------------|
| Nombre de la Prueba | Inventario Burnout de Maslach (MBI) |
| Autores | Cristina Maslach y Susan E, Jakson |
| Procedencia | Madrid |
| Administración | Colectiva - Individual |
| Tiempo de aplicación | 10 – 15 min |
| Ámbito de aplicación | Clínica y Laboral |

2. DESCRIPCIÓN

El Cuestionario de Burnout de Maslach y Jackson que consta de 22 ítems dividido en 3 dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Todos los ítems del instrumento corresponden a una escala tipo Likert, con 5 elecciones donde: (1) Nunca, (2) Alguna vez al año o menos, (3) Algunas veces al mes, (4) varias veces a la semana, (5) Diariamente.

Los valores de puntuación fueron: Cansancio emocional puntuación bajo de 0-16, medio 17-26, alto 27-54, Despersonalización Puntuación bajo de 0-16, medio 17-27, alto 27-54 y la Realización Personal Puntuación bajo de 0-30, medio 31-36, alto 37-48.

Calificando en forma global:

- Bajo (0 – 16 puntos)
- Medio (17 – 26 puntos)
- Alto (27 – 54 puntos)

3. PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS

Del autor: Maslach (1986) California (USA), Modificado por Susan E. Jackson & Michael P. Leiter

Se analizó la validez, el coeficiente de V de Aiken, indican que todos los ítems alcanzan niveles adecuados de significación estadística, por lo que es posible trabajar con el instrumento sin realizar mayores modificaciones, pues presenta validez de contenido.

En tanto que la confiabilidad estudiada por medio del coeficiente Alfa de Cronbach ascendió a 0.78, lo que nos lleva a concluir que los ítems de esta área permiten obtener puntajes confiables.

De la actualización:

Para hallar la validez del instrumento se sometió a juicio de expertos quienes son licenciadas de enfermería: Aguilar M, Thomas F, Castillo J, encontrando que la V de Aiken hallado es de 0.937 lo que significa que es válido.

Para la confiabilidad como es un instrumento estandarizado, más utilizado por todo el mundo, debido a que en estudios anteriores es confiable.

4. INSTRUMENTO

Instrumento de la variable síndrome de Burnout. (Inventario de Maslach)

| Nº | DIMENSIONES / item's | NUNCA | ALGUNA VEZ AL AÑO O MENOS | ALGUNAS VECES AL MES | VARIAS VECES A LA SEMANA | DIARIAMENTE |
|--|--|-------|---------------------------|----------------------|--------------------------|-------------|
| DIMENSIÓN 1 AGOTAMIENTO EMOCIONAL | | | | | | |
| 1 | Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo | | | | | |
| 2 | Me siento cansado al final de la jornada de trabajo | | | | | |
| 3 | Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar | | | | | |
| 4 | Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo, es tensionante | | | | | |
| 5 | Me siento quemado (desgastado), cansado por mi trabajo | | | | | |
| 6 | Me siento frustrado o aburrido de mi trabajo | | | | | |
| 7 | Creo que estoy trabajando demasiado | | | | | |
| 8 | Trabajar directamente con personas me produce estrés | | | | | |
| 9 | Me siento acabado, como si no pudiese dar más | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN | | | | | | |
| 10 | Creo que trato a los pacientes de una manera impersonal, apática | | | | | |
| 11 | Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión | | | | | |
| 12 | Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente | | | | | |
| 13 | Siento que me preocupa poco lo que le ocurre a mis pacientes | | | | | |
| 14 | Yo siento que las otras personas que trabajan conmigo me acusan por algunos de sus problemas | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL | | | | | | |
| 15 | Comprendo fácilmente como se sienten los demás | | | | | |
| 16 | Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------|--|--|--|--|--|--|
| 17 | Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas | | | | | |
| 18 | Me siento muy activo | | | | | |
| 19 | Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes | | | | | |
| 20 | Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes | | | | | |
| 21 | He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión | | | | | |
| 22 | En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma | | | | | |

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos: Desempeño Laboral

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

| | |
|----------------------|---|
| Nombre de la Prueba | Cuestionario de desempeño laboral |
| Autores | López (2018) según modelo de Ramírez (2013) |
| Procedencia | Perú |
| Administración | Individual o Colectivo |
| Tiempo de aplicación | 20 min |
| Ámbito de aplicación | Enfermeras |

1. DESCRIPCIÓN

Es un cuestionario con escala likert que tiene 20 ítems, distribuidas en 4 dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo; el cuestionario presenta una escala de 1 a 5, donde nunca (1), pocas veces (2), a veces (3), muchas veces (4), siempre (5).

Los valores de puntuación en desempeño de la tarea: baja: 5 a 11 media: 12 a 18 alta: 19 a 25, desempeño contextual: baja: 5 a 11 media: 12 a 18 alta: 19 a 25, desempeño adaptativo: baja: 5 a 11 media: 12 a 18 alta: 19 a 25, desempeño proactivo: baja: 5 a 11 media: 12 a 18 alta: 19 a 25.

Calificando en forma global:

- Bajo (20 – 46 puntos)
- Medio (47 – 73 puntos)
- Alto (74 – 100 puntos)

2. PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS

Del autor: Modificado por López Marticorena Ivette Mary Guisselly (2018) Perú, según modelo creado por Ramírez Ríos Manuel (2013) Madrid.

Se analizó la validez de contenido a través del método de expertos. En esta validación participaron Paca F, Salazar J, Gonzalez C, donde indicaron que el instrumento es suficiente y aplicable, puesto que no muestra observación alguna.

La confiabilidad de acuerdo a Paca F, Salazar J, Gonzalez C (2018), fue determinada mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach en vista que los resultados obtenidos tras la aplicación a una muestra piloto de 20 encuestados, la fiabilidad es de 0.881 lo cual significa fuerte confiabilidad.

De la actualización:

Para hallar la validez del instrumento se sometió a juicio de expertos licenciadas de enfermería: Aguilar M, Thomas F, Castillo J, encontrando que la V de Aiken hallado es de 0.953 lo que significa que es válido.

La confiabilidad, fue sometido la prueba piloto, para ello fue aplicado a 30 enfermeras y técnicas con características similares a las de la muestra, luego los resultados fueron expuestos a la prueba estadística alfa de cronbach obteniéndose el valor de valor 0.881, que indica que el instrumento es confiable

5. INSTRUMENTO

DESEMPEÑO LABORAL

Tiempo de servicio: Más de 6 meses () Menos de 6 meses ()

Tipo de contrato: Contratado(a): () Nombrado(a): ()

Grupo Laboral: Licenciado: () Técnico: ()

Indicaciones: Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados: Nunca: 1, Casi nunca: 2, A veces: 3, Casi siempre: 4, Siempre: 5

| Desempeño laboral | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|---|---|---|---|---|
| Dimensión: DESEMPEÑO DE LA TAREA | | | | | | |
| 1 | Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan | | | | | |
| 2 | El trabajo asignado lo hago bien | | | | | |
| 3 | Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo | | | | | |
| 4 | Conozco lo necesario para hacer mi trabajo | | | | | |
| 5 | Puedo hacer varias cosas a la vez | | | | | |
| Dimensión: DESEMPEÑO CONTEXTUAL | | | | | | |
| 6 | Tiendo a cooperar con el trabajo de otros | | | | | |
| 7 | Soy responsable con mis funciones. | | | | | |
| 8 | Facilito las buenas relaciones con mis compañeros | | | | | |
| 9 | Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo | | | | | |
| 10 | Estoy comprometido con el desarrollo de todos | | | | | |
| Dimensión: DESEMPEÑO ADAPTATIVO | | | | | | |
| 11 | Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo | | | | | |
| 12 | Doy soluciones creativas a los problemas | | | | | |
| 13 | Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible | | | | | |
| 14 | Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías | | | | | |
| 15 | Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes | | | | | |
| Dimensión 4: DESEMPEÑO PROACTIVO | | | | | | |
| 16 | Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo | | | | | |
| 17 | Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes | | | | | |
| 18 | Resuelvo problemas con los recursos disponibles | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 19 | Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución | | | | | |
| 20 | Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes | | | | | |

VALORES DE PUNTUACIÓN

| | Bajo | Medio | Alto |
|-----------------------|-------------|--------------|-------------|
| Desempeño de la tarea | [5 – 11] | [12 – 18] | [19 – 25] |
| Desempeño contextual | [5 – 11] | [12 – 18] | [19 – 25] |
| Desempeño adaptativo | [5 – 11] | [12 – 18] | [19 – 25] |
| Desempeño proactivo | [5 – 11] | [12 – 18] | [19 – 25] |
| Desempeño laboral | (20 – 46) | (47 – 73) | (74 – 100) |

Anexo 5: Validación por juicio de expertos

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Anexo 4: Matriz de evaluación por juicio de expertos.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño laboral". 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 científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

2. Datos del juez

| | |
|---|--|
| Nombre del juez: | Le. Fabiana Thomas Ballón |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctor () Especialidad () |
| Área de formación académica: | Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional: | Asistencial |
| Institución donde labora: | H. Alta Complejidad Virgen de la Purta |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en evaluación psicométrica: | Si (X) No () |

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la prueba: | "Escala para medir el Desempeño laboral" |
| Autora(es) | Ramirez |
| Procedencia: | Perú |
| Administración: | INDIVIDUAL |
| Tiempo de aplicación: | 20min |
| Ámbito de aplicación: | Clínico |
| Significación: | Este instrumento consta de 20 ítems divididos en dimensiones de Desempeño contextual (5 ítems). Desempeño adaptativo (5 ítems). Desempeño proactivo (5 ítems). |

Dimensiones del instrumento:

• Primera dimensión: "DESEMPEÑO DE LA TAREA"

• Objetivos de la Dimensión: medir la conducta en la ejecución de la actividad asignada es decir la correcta aplicación de la tarea propuesta

| Indicadores | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|--|
| 1 | Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan | 4 | 4 | 4 | |
| 2 | El trabajo asignado lo hago bien | 3 | 4 | 4 | Realizo de forma optima mi trabajo |
| 3 | Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | Conozco lo necesario para hacer mi trabajo | 3 | 4 | 4 | Poseo las capacidades necesarias - - - |
| 5 | Puedo hacer varias cosas a la vez | 4 | 4 | 4 | |

Dimensiones del instrumento:

Segunda dimensión: "DESEMPEÑO CONTEXTUAL"

• Objetivos de la dimensión mide el ambiente social o psicológico en el trabajo que se realiza para lograr los objetivos institucionales

| Indicadores | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 6 | Tiendo a cooperar con el trabajo de otros | 3 | 4 | 4 | Coopero con el - - - |
| 7 | Soy responsable con mis funciones. | 4 | 4 | 4 | |
| 8 | Facilito las buenas relaciones con mis compañeros | 4 | 4 | 4 | |
| 9 | Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| 10 | Estoy comprometido con el desarrollo de todos | 4 | 4 | 4 | |

Dimensiones del instrumento:

• Tercera dimensión: "DESEMPEÑO ADAPTATIVO"

• Objetivos de la Dimensión: mide las situaciones que generan la adquisición de capacidades y habilidades para sobresalir ante la demanda de trabajo.

| Indicadores | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|---|
| 11 | Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| 12 | Doy soluciones creativas a los problemas | 4 | 4 | 4 | |
| 13 | Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible | 3 | 4 | 4 | Manejo de las situaciones inciertas ... |
| 14 | Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías | 4 | 4 | 4 | |
| 15 | Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes | 4 | 4 | 4 | |

Dimensiones del instrumento:

• Tercera dimensión: "DESEMPEÑO PROACTIVO"


• Objetivos de la Dimensión: mide la conducta de carácter activo que anticipa los nuevos desafíos específica para cada contexto laboral, su indicador: iniciativa permite proyectarse para cumplir con los objetivos

| Indicadores | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 16 | Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| 17 | Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes | 4 | 4 | 4 | |
| 18 | Resuelvo problemas con los recursos disponibles | 4 | 4 | 4 | |
| 12 | Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución | 4 | 4 | 4 | |
| 20 | Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales | 4 | 4 | 4 | |

Prueba estadística V- de aiken

Firma del juez  CEP 64430
RNM 2195

DNI 4477433


Lic. Shirley Fabiana Thorres Ballón
ENFERMERA ESPECIALISTA EN NEFROLOGÍA

CEP: 84430 RNEE: 14453

EsSalud

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Anexo 4: Matriz de evaluación por juicio de expertos.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Maslach Burnout Inventory". 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 científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos del juez

| | |
|---|--|
| Nombre del juez: | Sesica Castano Grados |
| Grado profesional: | Maestría () Doctor () Especialidad () |
| Área de formación académica: | Clinica () Social () Educativa () Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Enfermería |
| Institución donde labora: | C.S.F.A. P. A. |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (x) |
| Experiencia en evaluación psicométrica: | Si () No (x) |

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la prueba: | "Escala para medir el estrés" |
| Autora(es) | Cuestionario de Burnout de Maslach y Jackson |
| Procedencia: | EE.UU |
| Administración: | INDIVIDUAL |
| Tiempo de aplicación: | 20min |
| Ámbito de aplicación: | Clinico |
| Significación: | El instrumento consta de 22 ítems, divididos en 3 dimensiones, la primera de ellas: Cansancio emocional tiene de 9 ítems Despersonalización está formada por 5 ítems, Realización personal se compone de 8 ítems. |

• Objetivos de la Dimensión: medir el cansancio, el agotamiento tanto emocional como físico

| Indicadores | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 1 | Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| 2 | Me siento cansado al final de la jornada de trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo, es tensionante | 4 | 4 | 4 | |
| 5 | Me siento quemado (desgastado), cansado por mi trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| 6 | Me siento frustrado o aburrido de mi trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| 7 | Creo que estoy trabajando demasiado | 4 | 4 | 4 | |
| 8 | Trabajar directamente con personas me produce estrés | 4 | 4 | 4 | |
| 9 | Me siento acabado, como si no pudiese dar más | 4 | 4 | 4 | |

Dimensiones del instrumento:

Segunda dimensión: "Despersonalización"

• Objetivos de la dimensión se muestra la desligación personal, se da a conocer variaciones y respuestas negativas referente a los demás

| Indicadores | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 10 | Creo que trato a los pacientes de una manera impersonal, apática | 4 | 4 | 4 | |
| 11 | Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión | 4 | 4 | 4 | |
| 12 | Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente | 4 | 4 | 4 | |
| 13 | Siento que me preocupa poco lo que le ocurre a mis pacientes | 4 | 4 | 4 | |
| 14 | Yo siento que las otras personas que trabajan conmigo me acusan por algunos de sus problemas | 4 | 4 | 4 | |

Dimensiones del instrumento:

• Tercera dimensión: "Realización Personal"

• Objetivos de la Dimensión: mide las respuestas negativas hacia sí mismo y hacia su labor de día a día.

| Indicadores | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 15 | Comprendo fácilmente como se sienten los demás | 4 | 4 | 4 | |
| 16 | Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes | 4 | 4 | 4 | |
| 17 | Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas | 4 | 4 | 4 | |
| 18 | Me siento muy activo | 4 | 4 | 4 | |
| 19 | Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes | 4 | 4 | 4 | |
| 20 | Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes | 4 | 4 | 4 | |
| 21 | He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión | 4 | 4 | 4 | |
| 22 | En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma | 4 | 4 | 4 | |

Prueba estadística V- de aiken


LICENCIADA
EN ENFERMERÍA
CEP 65803

Firma del juez

DNI 46179714

Dimensiones del instrumento:

• Primera dimensión: "DESEMPEÑO DE LA TAREA"

• Objetivos de la Dimensión: medir la conducta en la ejecución de la actividad asignada es decir la correcta aplicación de la tarea propuesta

| Indicadores | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 1 | Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan | 4 | 4 | 4 | |
| 2 | El trabajo asignado lo hago bien | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | Conozco lo necesario para hacer mi trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| 5 | Puedo hacer varias cosas a la vez | 4 | 4 | 4 | |

Dimensiones del instrumento:

Segunda dimensión: "DESEMPEÑO CONTEXTUAL"

• Objetivos de la dimensión mide el ambiente social o psicológico en el trabajo que se realiza para lograr los objetivos institucionales

| Indicadores | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 6 | Tiendo a cooperar con el trabajo de otros | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | Soy responsable con mis funciones. | 4 | 4 | 4 | |
| 8 | Facilito las buenas relaciones con mis compañeros | 4 | 4 | 4 | |
| 9 | Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| 10 | Estoy comprometido con el desarrollo de todos | 4 | 4 | 4 | |

Dimensiones del instrumento:

- Tercera dimensión: "DESEMPEÑO ADAPTATIVO"

- Objetivos de la Dimensión: mide las situaciones que generan la adquisición de capacidades y habilidades para sobresalir ante la demanda de trabajo.

| Indicadores | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 11 | Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| 12 | Doy soluciones creativas a los problemas | 4 | 4 | 4 | |
| 13 | Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible | 4 | 4 | 4 | |
| 14 | Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías | 4 | 4 | 4 | |
| 15 | Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes | 4 | 4 | 4 | |

Dimensiones del instrumento:

- Tercera dimensión: "DESEMPEÑO PROACTIVO"

- Objetivos de la Dimensión: mide la conducta de carácter activo que anticipa los nuevos desafíos específica para cada contexto laboral, su indicador: iniciativa permite proyectarse para cumplir con los objetivos

| Indicadores | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 16 | Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| 17 | Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes | 4 | 4 | 4 | |
| 18 | Resuelvo problemas con los recursos disponibles | 4 | 4 | 4 | |
| 12 | Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución | 4 | 4 | 4 | |
| 20 | Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales | 4 | 4 | 4 | |

Prueba estadística V- de aiken

Jessica C. ...
LICENCIADA
EN ENFERMERIA

Firma del juez

DNI 46179714

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Anexo 4: Matriz de evaluación por juicio de expertos.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Maslach Burnout Inventory". 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 científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos del juez

| | |
|---|--|
| Nombre del juez: | Mabel Aguilar Arévalo |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctor () Especialidad () |
| Área de formación académica: | Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Enfermería |
| Institución donde labora: | C.S. Faja de Mora Parte A.H.g |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en evaluación psicométrica: | Si () No (X) |

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la prueba: | "Escala para medir el estrés" |
| Autor(es) | Cuestionario de Burnout de Maslach y Jackson |
| Procedencia: | EE.UU |
| Administración: | INDIVIDUAL |
| Tiempo de aplicación: | 20min |
| Ámbito de aplicación: | Clinico |
| Significación: | El instrumento consta de 22 ítems, divididos en 3 dimensiones, la primera de ellas: Cansancio emocional tiene de 9 ítems Despersonalización está formada por 5 ítems, Realización personal se compone de 8 ítems. |

• Objetivos de la Dimensión: medir el cansancio, el agotamiento tanto emocional como físico

| Indicadores | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 1 | Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| 2 | Me siento cansado al final de la jornada de trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo, es tensionante | 4 | 4 | 4 | |
| 5 | Me siento quemado (desgastado), cansado por mi trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| 6 | Me siento frustrado o aburrido de mi trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| 7 | Creo que estoy trabajando demasiado | 4 | 4 | 4 | |
| 8 | Trabajar directamente con personas me produce estrés | 4 | 4 | 4 | |
| 9 | Me siento acabado, como si no pudiese dar más | 4 | 4 | 4 | |

Dimensiones del instrumento:

Segunda dimensión: "Despersonalización"

• Objetivos de la dimensión se muestra la desligación personal, se da a conocer variaciones y respuestas negativas referente a los demás

| Indicadores | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 10 | Creo que trato a los pacientes de una manera impersonal, apática | 4 | 4 | 4 | |
| 11 | Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión | 4 | 4 | 4 | |
| 12 | Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente | 4 | 4 | 4 | |
| 13 | Siento que me preocupa poco lo que le ocurre a mis pacientes | 4 | 4 | 4 | |
| 14 | Yo siento que las otras personas que trabajan conmigo me acusan por algunos de sus problemas | 4 | 4 | 4 | |

Dimensiones del instrumento:

• Tercera dimensión: "Realización Personal"

• Objetivos de la Dimensión: mide las respuestas negativas hacia sí mismo y hacia su labor de día a día.

| Indicadores | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 15 | Comprendo fácilmente como se sienten los demás | 4 | 4 | 4 | |
| 16 | Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes | 4 | 4 | 4 | |
| 17 | Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas | 4 | 4 | 4 | |
| 18 | Me siento muy activo | 4 | 4 | 4 | |
| 19 | Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes | 4 | 4 | 4 | |
| 20 | Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes | 4 | 4 | 4 | |
| 21 | He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión | 4 | 4 | 4 | |
| 22 | En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma | 4 | 4 | 4 | |

Prueba estadística V- de aiken

REGIÓN LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
U.S. FLORENCIA DE MORA PARTE ALTA
Firma del juez
Lic. Mabel Lily Aguilar Arévalo
Licenciada en Enfermería - CEP. 38066

Dimensiones del instrumento:

• Primera dimensión: "DESEMPEÑO DE LA TAREA"

• Objetivos de la Dimensión: medir la conducta en la ejecución de la actividad asignada es decir la correcta aplicación de la tarea propuesta

| Indicadores | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 1 | Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan | 4 | 4 | 4 | |
| 2 | El trabajo asignado lo hago bien | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | Conozco lo necesario para hacer mi trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| 5 | Puedo hacer varias cosas a la vez | 4 | 4 | 4 | |

Dimensiones del instrumento:

Segunda dimensión: "DESEMPEÑO CONTEXTUAL"

• Objetivos de la dimensión mide el ambiente social o psicológico en el trabajo que se realiza para lograr los objetivos institucionales

| Indicadores | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 6 | Tiendo a cooperar con el trabajo de otros | 4 | 4 | 4 | |
| 7 | Soy responsable con mis funciones. | 4 | 4 | 4 | |
| 8 | Facilito las buenas relaciones con mis compañeros | 4 | 4 | 4 | |
| 9 | Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| 10 | Estoy comprometido con el desarrollo de todos | 4 | 4 | 4 | |

Dimensiones del instrumento:

• Tercera dimensión: "DESEMPEÑO ADAPTATIVO"

• Objetivos de la Dimensión: mide las situaciones que generan la adquisición de capacidades y habilidades para sobresalir ante la demanda de trabajo.

| Indicadores | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 11 | Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| 12 | Doy soluciones creativas a los problemas | 4 | 4 | 4 | |
| 13 | Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible | 4 | 4 | 4 | |
| 14 | Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías | 4 | 4 | 4 | |
| 15 | Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes | 4 | 4 | 4 | |

Dimensiones del instrumento:

• Tercera dimensión: "DESEMPEÑO PROACTIVO"

• Objetivos de la Dimensión: mide la conducta de carácter activo que anticipa los nuevos desafíos específica para cada contexto laboral, su indicador: iniciativa permite proyectarse para cumplir con los objetivos

| Indicadores | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 16 | Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| 17 | Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes | 4 | 4 | 4 | |
| 18 | Resuelvo problemas con los recursos disponibles | 4 | 4 | 4 | |
| 12 | Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución | 4 | 4 | 4 | |
| 20 | Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales | 4 | 4 | 4 | |

Prueba estadística V- de aiken

REGION LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
UNIDAD DE SERVICIOS DE SALUD
J.B. FLORENCIA DE MORA / PARTE ALTA
Lic. Mónica Aguirre Arévalo
Licenciada en Enfermería / USP. 30050

DNI

Anexo 6: Validación por juicio de expertos

VALIDEZ DE CUESTIONARIO DE BURNOUT

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|---|-------|
| Casos | Válido | 5 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 5 | 100.0 |

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

Estadísticas de validez

| V de Aiken | N de elementos |
|------------|----------------|
| 0.937 | 22 |

Nota: Datos obtenidos de la calificación de los jueces

El valor de V de Aiken es de 0.937, lo que significa que el cuestionario de Burnout tiene un muy alto nivel de validez.

VALIDEZ DE DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|---|-------|
| Casos | Válido | 5 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 5 | 100.0 |

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

Estadísticas de validez

| V de Aiken | N de elementos |
|------------|----------------|
| 0.953 | 20 |

Nota: Datos obtenidos de la calificación de los jueces

El valor de V de Aiken es de 0.953, lo que significa que el instrumento de la variable desempeño laboral tiene un muy alto nivel de validez.

Anexo 7 : Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad del instrumento Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 30 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

Fuente: Datos obtenidos de la prueba piloto

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.885 | 20 |

Fuente: Datos obtenidos de la prueba piloto

En la tabla se puede observar que el valor de alfa de Cronbach es de 0.885, lo que indica que el instrumento de desempeño laboral es altamente confiable.

PRUEBA PILOTO

| Estadísticas de total de elemento | | | | |
|---|--|---|--|---|
| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| P1 | 75.93 | 99.789 | 0.610 | 0.877 |
| P2 | 76.17 | 103.385 | 0.479 | 0.881 |
| P3 | 76.30 | 100.148 | 0.569 | 0.878 |
| P4 | 76.20 | 103.545 | 0.519 | 0.880 |
| P5 | 76.60 | 99.007 | 0.636 | 0.876 |
| P6 | 76.43 | 101.151 | 0.460 | 0.881 |
| P7 | 76.17 | 101.385 | 0.392 | 0.884 |
| P8 | 76.10 | 102.369 | 0.498 | 0.880 |
| P9 | 76.07 | 99.857 | 0.511 | 0.880 |
| P10 | 76.43 | 102.392 | 0.360 | 0.888 |
| P11 | 76.73 | 99.926 | 0.488 | 0.880 |
| P12 | 76.73 | 98.547 | 0.606 | 0.876 |
| P13 | 76.63 | 99.275 | 0.495 | 0.880 |
| P14 | 76.27 | 97.720 | 0.571 | 0.877 |
| P15 | 76.17 | 100.833 | 0.495 | 0.880 |
| P16 | 76.57 | 100.323 | 0.514 | 0.879 |
| P17 | 76.70 | 105.321 | 0.360 | 0.885 |
| P18 | 76.60 | 97.076 | 0.590 | 0.877 |
| P19 | 76.30 | 102.286 | 0.531 | 0.879 |
| P20 | 76.50 | 101.431 | 0.469 | 0.881 |
| Fuente: Datos obtenidos de la prueba piloto | | | | |

En la tabla anterior se aprecia que todos los valores de correlación en cada ítem superan el 0.35 lo que significa que todos los ítems son apropiados para el cuestionario.

Anexo 8: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

H0: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

Tabla 8: Prueba de normalidad de los datos

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|-------------------|---------------------------------|----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Estrés | 0.064 | 61 | ,002* |
| Desempeño laboral | 0.097 | 61 | 0.003 |

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

En la tabla 8 se puede observar que el P valor es menor a 5%, lo que indica que se rechaza la hipótesis H0, indicando de esta manera que los datos no siguen una distribución normal por lo que se utilizará la prueba no paramétrica de Spearman.

Anexo 9: Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2023

Investigador (a) (es): Joissy Reyes Estrada, Paula Valera Zevallos. Estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Cesar Vallejo – Trujillo.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2023”, cuyo objetivo es: determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de 2023. Ésta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de enfermería de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

En el Perú en el año 2021, en el Hospital Belén de Trujillo se realizó una investigación con 26 enfermeras, mediante dos cuestionarios, el primero determina el estrés laboral, el segundo describe estrategias de afrontamiento. Se obtuvo como resultados que el 92.3% presenta el nivel leve. En las estrategias de afrontamiento de circunstancias con 53.8%, el 65.4% en emoción con la misma categoría y en la evitación del problema 80.8%.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2023”
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente previamente coordinado de la institución. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

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

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

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las Investigadoras YBAÑEZ SAGASTEGUI, Lilian, email: jreyeses@ucvvirtual.edu.pe, por otra parte Valera Zevallos Jackeline Pula, email: jvaleraz@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Mg. Caipo Chu, Luisa Leyla, email: lcaipoc@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

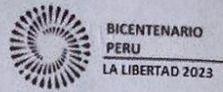
Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: _____

Fecha y hora: _____

Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Anexo 10: Autorización para la aplicación de proyecto de investigación



"AÑO DE LA UNIDAD PAZ Y EL DESARROLLO"

CONSTANCIA

AUTORIZACION PARA LA PARA APLICACION DE PROYECTO DE INVESTIGACION

EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SERVICIOS DE SALUD TRUJILLO Y LA JEFE DE LA UNIDAD DE DESARROLLO INNOVACION E INVESTIGACION QUE SUSCRIBEN:

HACEN CONSTAR

Qué; mediante hoja de tramite N° 16498-23, las Srtas. REYES ESTRADA JOISSY con DNI N° 72787392 y VALERA ZEVALLOS JACKELINE PAULA con DNI N° 44348049, alumnas del X ciclo de la Escuela de enfermería de la Universidad Cesar Vallejo; solicitan autorización para aplicar proyecto de investigación titulado "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL PUBLICO DE TRUJILLO, 2023"; En amparo de la Resolución de Dirección N° 001-A1-2023-UCV-VA-P12/DE. El Comité de Investigación de la Red Trujillo APRUEBA y AUTORIZA su ejecución en Hospitales Nivel II-1, de la jurisdicción de la Red de Salud Trujillo.

Se expide la presente constancia a solicitud de las interesadas para fines académicos; con el compromiso del Director del Hospital; brindar las facilidades para aplicar el proyecto de investigación; las investigadoras aplicar el proyecto con las exigencias éticas y previo consentimiento informado y alcanzar el proyecto e Informe de los resultados de la investigación, a través del correo electrónico bdavalosalvarado@gmail.com.

LA PRESENTE CONSTANCIA NO ES VALIDA PARA TRAMITES JUDICIALES CONTRA EL ESTADO "

TRUJILLO, 03 DE OCTUBRE DEL 2023



REGION LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
UTES N° 06 TRUJILLO - ESTE
David Gutierrez Gutierrez
DIRECTOR EJECUTIVO

REGION LA LIBERTAD
RENCIA REGIONAL DE SALUD
UTES N° 06 TRUJILLO - ESTE
Mg Betty Davalos Alvarado
JEFE UNIDAD DE DESARROLLO INNOVACION E INVESTIGACION

Anexo 11: Constancia de Traducción

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 12: Dictamen del Comité de Ética en Investigación



Dictamen del Comité de Ética en Investigación.

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 del personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2023.

Presentado por los autores principales: Reyes Estrada Joissy Jenifer

Valera Zevallos, Jackeline Paula

Ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable (x) observado () desfavorable ().

Código: PI-CEI-ENF 187 -2023

Trujillo, 20 de noviembre del 2023.

Dra. Cecilia Guevara Sánchez.

**Presidente del Comité de Ética en
Investigación Programa Académico de
Enfermería**

C/c