

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Estrés y desempeño laboral de los enfermeros del Servicio de  
Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023**

Trabajo Académico para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional de  
Enfermería: Emergencias y Desastres

**Autor:**

Angela Janeth Campos Suarez

Ruth Rosales Shupingahua

**Asesor:**

Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva

Lima, octubre de 2023

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo Dra. Mónica Meneses La Riva docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL CENTRO DE SALUD PICOTA, SAN MARTIN, 2023”** de las autoras Angela Janeth Campos Suarez y Ruth Rosales Shupingahua tiene un índice de similitud de 12% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 06 días del mes de junio del año 2023.



**Dra. Mónica Meneses La Riva**

**Estrés y desempeño laboral de los enfermeros del Servicio  
de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín,  
2023**

**TRABAJO ACADÉMICO**

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad  
Profesional de Enfermería: Emergencias y Desastres



---

Mtra. Neidis Milagros Marquez Acebedo

Lima, 29 de octubre del 2023

## Índice

Índice .....	4
Índice de apéndice .....	6
Resumen .....	7
Abstract.....	8
Capítulo I.....	9
Planteamiento del problema .....	9
Identificación del Problema .....	9
Formulación del Problema .....	12
Problema general.....	12
Objetivos de la investigación .....	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos.....	12
Justificación.....	13
Justificación teórica.....	13
Justificación metodológica.....	13
Justificación práctica y social.....	13
Presuposición filosófica.....	14
Capítulo II.....	15
Desarrollo de las perspectivas teóricas .....	15
Antecedentes de la investigación .....	15
Marco conceptual .....	21

Definición de términos.....	32
Capítulo III .....	33
Metodología.....	33
Descripción del lugar de ejecución.....	33
Población y muestra .....	33
Población.....	33
Muestra.....	34
Criterios de inclusión y exclusión. ....	34
Tipo y diseño de investigación.....	34
Formulación de hipótesis .....	35
Identificación de variables .....	35
Operacionalización de variables .....	36
Técnica e instrumento de recolección de datos.....	37
Proceso de recolección de datos.....	39
Procesamiento y análisis de datos .....	39
Consideraciones éticas .....	40
Capítulo IV .....	41
Administración del proyecto de investigación .....	41
Cronograma de ejecución.....	41
Presupuesto .....	42
Referencias .....	43
Apéndice.....	50

## Índice de apéndice

Apéndice A: Instrumento de recolección de datos .....	50
Apéndice B: Validez de los instrumentos .....	55
Apéndice C: Confiabilidad de los Instrumentos .....	74
Apéndice D: Consentimiento Informado .....	76
Apéndice E: Matriz de consistencia.....	77

## **Resumen**

El propósito de esta investigación es determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los enfermeros que trabajan en el Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota en San Martín durante el año 2023. Se utilizará un enfoque cuantitativo con un diseño de investigación básica y no experimental. La muestra estará conformada por 23 enfermeros del servicio de emergencia de dicho centro de salud. Se recolectarán datos a través de encuestas utilizando un cuestionario validado por expertos y con una confiabilidad confirmada mediante la métrica "V de Aiken 0.75". El resultado previsto de esta investigación es verificar la hipótesis que plantea que existe una relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los enfermeros en el Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota en San Martín en el año 2023.

***Palabras clave:*** Estrés, desempeño laboral, enfermería.

### **Abstract**

The purpose of this research is to determine the relationship between stress level and job performance of nurses working in the Emergency Department of the Picota Health Center in San Martín during the year 2023. A quantitative approach with a basic and non-experimental research design will be used. The sample will be made up of 23 nurses from the emergency service of said health center. Data will be collected through surveys using a questionnaire validated by experts and with a reliability confirmed by the "Aiken's V 0.75" metric. The expected outcome of this research is to verify the hypothesis that there is a relationship between the level of stress and job performance of nurses in the Emergency Department of the Picota Health Center in San Martín in the year 2023.

***Key words:*** Stress, job performance, nursing.



## **Capítulo I**

### **Planteamiento del problema**

#### **Identificación del Problema**

El ámbito del cuidado de la salud es una disciplina que conlleva una elevada carga de responsabilidad y enfrenta riesgos tanto emocionales como físicos. Los profesionales de enfermería de emergencia experimentan niveles elevados de estrés, lo que puede dar lugar a consecuencias negativas, como depresión, ansiedad y agotamiento. En situaciones extremas, puede desencadenar en trastorno de estrés post traumático.

A nivel mundial, el estrés constante al que se enfrentan las enfermeras puede derivar en síntomas como trastorno de estrés postraumático, mala calidad del servicio, pensamientos suicidas y suicidio. En general, existe la necesidad de evaluar y mantener la salud mental de las

enfermeras y los trabajadores de la salud para un control óptimo de la enfermedad (Chidiebere et al., 2020). El estrés reduce el desempeño laboral y la calidad de la atención, conduciendo a errores médicos, en consecuencia, la insatisfacción del paciente y mayor rotación.

La carga laboral de los trabajadores de la salud se incrementó, especialmente durante la fase pico de la pandemia (Kamada et al., 2021), conduciendo a muchos servidores de la salud al trabajo remoto, esto complicó aún más el trabajo presencial (Liu et al., 2020). Por consiguiente, contrataron trabajadores sin experiencia produciendo mayor estrés y bajo rendimiento laboral (Satiani et al., 2020).

En un estudio, en Estado Unidos, de 68 000 enfermeras registradas, el 35 % de las enfermeras de hospitales experimentaron síntomas de agotamiento. Una revisión sistemática encontró que las intervenciones basadas en la atención plena para profesionales de la salud pueden reducir el estrés y el agotamiento, así como el incremento de la autocompasión y el bienestar general. Las enfermeras informaron reducciones estadísticamente significativas en el estrés (-2,31,  $P = 0,01$ ) y el agotamiento emocional (-4,78,  $P = 0,03$ ). Las habilidades de atención, la autorrealización y la despersonalización mejoraron, pero no de manera estadísticamente significativa. Luego de los 6 meses, los hallazgos estadísticamente significativos evidenciaron un aumento en la atención plena percibida (2,50,  $P = 0,04$ ), autorrealización (4,43,  $P = 0,04$ ) y disminución del agotamiento emocional (-6,21,  $P = 0,05$ ).

Sarazine et al (2021) refieren que las percepciones de estrés y despersonalización mejoraron, pero no estadísticamente. Además, señalaron que, las enfermeras informaron las disminuciones de la fatiga y del estrés percibido y el incremento en la atención plena después de participar en un taller de atención plena de 4 horas.

En España, en un estudio reportó que el 89% de los españoles cree que el estrés genera presión de grupo. Esto tiene un impacto significativo, pero negativo en el lugar de trabajo, evidenciando la pérdida de productividad (25%) y contexto negativo (25%) (Observatorio de Recursos Humanos, 2019).

En Latinoamérica, en Brasil, el 11,4% de los trabajadores mostró fatiga extrema; la fatiga severa fue reportada por 3,2% en Argentina y se relacionó con la tensión de trabajo (Correira et al, 2021). En Ecuador, el índice de estrés en los médicos tiene una mayor carga de trabajo que las enfermeras (Moncada et al., 2021).

En el Perú, un estudio de 2020 en Ayacucho, encontró que, de 30 enfermeras, el 83,3% de enfermeras con estrés laboral moderado superó el 56,6%. Del 16,7% de enfermeros cuyo trabajo era muy estresante, el 10,0% tenía carga normal (Alegre, 2021).

De igual manera, en un estudio realizado en Chimbote en 2021, el estrés laboral global se asoció al desempeño laboral con estrés laboral promedio. 41,8%, desempeño laboral alto 80,0% y desempeño laboral medio 20% (Vilcarino, 2022).

Por lo tanto, las enfermeras son muy importantes en relación con el trabajo. En los centros hospitalarios, donde integran múltiples medidas de mejoras, cuidar a los pacientes y tomar medidas preventivas a tiempo. En muchas veces, existe complicaciones en los pacientes. En consecuencia, los trabajadores durante el año suelen generar diferentes riesgos de estrés laboral en el centro de trabajo. Por ejemplo, trabajo arduo, falta de personal, alta demanda de pacientes, imposibilidad de presentarse. Un ambiente inadecuado y la falta de equipos de bioseguridad hacen que los profesionales de la salud, como enfermería muestran bajos niveles de desempeño laboral y estrés. Entonces, la calidad de la atención reducirá la eficiencia en todo

el proceso. Sin embargo, la jornada laboral debe gestionarse tanto de forma individual como colectiva (Quesquén, 2022).

Por lo tanto, en el servicio de emergencia del Centro de Salud de Picota se ha identificado cansancio, rutina y estado de ánimo depresivo, que asociados a las condiciones de pandemia que aún se presentan, contribuyen a la presión de trabajo. En tal sentido, la investigación evidenció las diferentes causas y consecuencias del estrés y desempeño laboral de los enfermeros, es decir, variables mencionadas guardan relación. Por todo lo expuesto se plantea la siguiente pregunta:

### **Formulación del Problema**

#### **Problema general.**

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota de San Martín, 2023?

### **Objetivos de la investigación**

#### **Objetivo General.**

Determinar la relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota de San Martín, 2023.

#### **Objetivos Específicos.**

Identificar el nivel de estrés de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota de San Martín, 2023.

Identificar el nivel de desempeño laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota de San Martín, 2023

## **Justificación**

### **Justificación teórica.**

La investigación tiene fortalezas, porque evidenció información científica cuyos resultados obtenidos en base a los niveles de estrés y los resultados del trabajo de las enfermeras del Centro de Salud de Picota, ayudarán a determinar los principales factores que conducen a cometer errores en los procedimientos y dificultades en la toma de decisiones, ocasionando trastornos de la memoria, estrés y entre otros. Esto afecta directa o indirectamente a la calidad de la atención que brindan a los usuarios.

### **Justificación metodológica.**

El estudio propone un diseño correlacional para analizar la relación entre las variables de estrés y el desempeño laboral. La investigación refleja la visión tanto de los profesionales de enfermería como de la organización, lo que conducirá a que los resultados serán un aporte significativo y que servirá como datos para la investigación final y la aplicación de futuras investigaciones.

### **Justificación práctica y social.**

El presente trabajo brindará información sobre las posibles causas o factores de riesgo de susceptibilidad al estrés laboral en enfermeras que laboran en servicios de alto riesgo y que se encuentran expuestas a altos niveles de estrés, debido a las tareas complejas que enfrentan constantemente, produciendo críticas repetidamente por los médicos, gerentes de línea, supervisores, familiares de pacientes y el propio paciente. También se observó falta de

comunicación con los colegas sobre diversos temas en el servicio, falta de cooperación en la práctica e impresiones positivas o negativas de los pacientes. Las enfermeras que trabajan en salas de alto riesgo deben mostrar inteligencia, independencia y confianza en sí mismas, ya que deben ser capaces de tomar buenas decisiones en poco tiempo.

### **Presuposición filosófica**

El presente trabajo aborda diversos eventos que generan estrés en el trabajo, afectan el buen desempeño. Por otro lado, los familiares de los pacientes deben actuar de acuerdo a los valores y principios cristianos para garantizar una atención de calidad y calidez. Hay pasajes en la Biblia que hacen referencia al segundo mandamiento que declaró Jesús: Marcos 12:31 “Ama a tu prójimo como a ti mismo”, estamos para amar a todo tipo de personas y mostrarles la mejor manera de cuidar de nosotros.

Además, como dice Mateo 11:28-30, todos deben ser tratados por igual y se debe brindar una atención de calidad. Llevad mi yugo sobre vosotros y aprended de mí. Porque mi yugo es fácil, y ligera mi carga. Asimismo, el Señor ha dicho en Proverbios 16:3 en su propio nombre: “Dale tu obra y tus planes se realizarán”. ", lo importante es elogiar nuestro plan todos los días. Perdona los anhelos de nuestros corazones. De manera similar, las citas bíblicas anteriores incluyen y reflexionan sobre la importancia de obedecer los mandamientos de Dios, amar al prójimo, ser tranquilos y capaces de tratar a los demás con amor y respeto. Se debe actuar de acuerdo con los valores y principios cristianos y tratar a los pacientes y colegas con amor y compasión.

## Capítulo II

### Desarrollo de las perspectivas teóricas

#### Antecedentes de la investigación

##### *Antecedentes internacionales*

Hashemi et al., (2023) realizó en Irán, un estudio respecto a la Relación entre el estrés laboral y la calidad de vida relacionada a las labores médicas, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida relacionada con el trabajo (WRQoL) entre los técnicos médicos de emergencia (EMT) en la provincia de Lorestan, al oeste de Irán. La metodología aplicada fue cuantitativa, no experimental de tipo básico, diseño correlacional descriptiva. La muestra correspondió a 432 trabajadores de emergencia. Los resultados mostraron un predominio del sexo masculino con una edad media de  $32 \pm 6,87$  años. Además, la puntuación media de estrés laboral total utilizando la escala HSE fue de  $2,69 \pm 0,43$  y la puntuación total de calidad de vida laboral fue de  $2,48 \pm 1,01$ . Se encontró que el tipo de turno de trabajo tiene un efecto significativo en la puntuación media de HSE ( $F(3417) = 5,26$ ,  $p = 0,01$ ). En la conclusión, muestran que dos tercios de los EMT que trabajan en hospitales públicos reportaron estrés laboral y mala calidad de vida relacionada con el trabajo. Además, el trabajo por turnos se asoció de manera estadísticamente significativa con el estrés laboral.

Según Aslan et al., (2022) diseñaron un estudio en Turquía sobre “La relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería de la UCI en Makassar”. El propósito fue reconocer la relación entre el estrés relacionado con el trabajo y el sentido de la vida relacionado con la fatiga por compasión en enfermeras e identificar los factores que influyen en la fatiga por compasión. La metodología aplicada fue transeccional, también llamada

transversal. La población estuvo representada por las enfermeras que laboran en un hospital universitario en el este de Turquía. El estudio se realizó con 336 enfermeras y se utilizaron cuestionarios para recolectar información. Los resultados mostraron que la fatiga se correlacionó negativamente con la actitud ante la vida ( $r = -.542$ ,  $p = .000$ ), mientras que el estrés laboral se correlacionó positivamente con la fatiga por compasión ( $r = .204$ ,  $p = .000$ ). Por lo tanto, las actitudes hacia los perfiles de vida, el estrés relacionado con el trabajo, el estilo de trabajo, el puesto, los servicios prestados y el género contribuyen a la fatiga por compasión.

Toida y Morimura (2022) ejecutaron un estudio en Tokio, Japón respecto al Análisis del estrés de las enfermeras de urgencias pediátricas, con el objetivo de relacionar el cuidado general y nivel de estrés. La metodología correspondió a un enfoque cuantitativo, básico, diseño no experimental, descriptiva. La muestra representativa fue de 149 enfermeros. Los resultados evidencian que, luego de completar el curso de soporte vital avanzado (19 % frente a 3 % frente a 7 %,  $p = 0,032$ ), y la puntuación total de la escala analógica visual fue significativamente mayor en el grupo de urgencias que en los otros grupos (media: 80 frente a .56 frente a 0,54,  $p = 0,005$ ). Puntuaciones totales escala analógica visual en urgencias y tiempo total de trabajo en hospital ( $r=-0,292$ ,  $p=0,022$ ), urgencias ( $r=-0,266$ ,  $p=0,037$ ) y pediatría ( $r=-0,505$ ,  $p<0,001$ ). La puntuación escala analógica visual total en el grupo de sala de niños se correlacionó negativamente con el tiempo total de trabajo en el hospital ( $r=-0,322$ ,  $p=0,014$ ) y pediatría ( $r=-0,375$ ,  $p=0,004$ ). En el grupo de urgencias, la proporción de pacientes con jornada laboral pediátrica corta y altos niveles de ansiedad fue significativamente mayor que aquellos con jornada laboral pediátrica prolongada (51% vs. 11%,  $p = 0,028$ ). En la conclusión, señalan que, las enfermeras de urgencias, especialmente aquellas con menos experiencia clínica en atención



pediátrica, estaban más preocupadas por las urgencias pediátricas que otros grupos, independientemente de la edad y la enfermedad.

Lauracio y Lauracio (2020) realizaron un estudio en España, respecto al Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud, con el objetivo de determinar el nivel de ansiedad, estrés y depresión que presentan las enfermeras que atienden a pacientes con sospecha de Covid-19. A la metodología desarrollada fue de enfoque cuantitativo, tipo básicos, diseño no experimental, correlación descriptiva. La muestra fue de 200 profesionales de la salud. Los resultados muestran que el burnout fue de 7,09 ( $s = 2,32$ ) en una escala de 1 a 10, y el desempeño laboral fue de 35,71 ( $s = 0,81$ ) en una escala de 0 a 40, sin correlación entre ambas variables ( $r = 0,063$ ). En conclusión, el nivel de síndrome de burnout es moderado y el desempeño laboral alto, no existe correlación entre el síndrome de burnout y el desempeño laborales del personal médico.

Vahedian et al., (2019) realizaron una investigación en Irán, sobre los Efectos del estrés en las enfermeras de cuidados intensivos: un estudio transversal nacional. El objetivo fue determinar qué variables personales, profesionales y organizacionales se asocian con una mayor percepción de estrés entre las enfermeras de cuidados intensivos para desarrollar soluciones integrales para reducir el estrés en el futuro. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, tipos básicos, diseño no experimental, correlación descriptiva. La muestra fue 21 767 enfermeras de UCI en Irán. En los resultados señalan que, el sexo masculino, el menor nivel de colaboración entre pares, la colaboración con los jefes de unidad, la relación enfermera-paciente y trabajar en una unidad de cuidados intensivos quirúrgicos se asociaron positivamente con mayores niveles de estrés. El aumento de la edad y el estado civil estaban inversamente relacionados con el estrés. El tipo de unidad de cuidados intensivos (semicerrada o abierta), el

número de camas de cuidados intensivos, los turnos de trabajo, el trabajo de fin de semana, el nivel educativo y los factores demográficos, incluidos el índice de masa corporal y el número de niños, no se asociaron significativamente con los niveles de estrés. Los autores señalaron en la conclusión, los esfuerzos para reducir el estrés ocupacional entre las enfermeras de cuidados intensivos pueden tener el mayor impacto en los niveles de estrés, centrándose en promover la colaboración interpersonal y mejorar la disponibilidad de recursos y las relaciones con el personal.

### ***Antecedentes nacionales***

Borja y Salas (2022), en Huaraz, Perú, en un estudio sobre Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto covid-19, servicio de emergencia, hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2022, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de enfermería en el contexto del COVID-19. La metodología fue de enfoque cuantitativo, tipos básico, diseño no experimental, correlación descriptiva. La muestra fue de 35 enfermeras. Los resultados muestran que el 63,9% de las enfermeras son mujeres entre 25 y 55 años y el 15% son de base. Sus niveles de estrés fueron 75% bajo, 19% medio y 5,6% alto, y en lo que respecta al desempeño profesional, el 69% mostró niveles altos de desempeño profesional y el 27,8% mostró niveles bajos de desempeño, estrés laboral relacionado con la antigüedad ( $p = 0,048$ ) fue significativa, mientras que las condiciones de trabajo con desempeño profesional ( $p=0,043$ ) fueron significativas. En la conclusión, muestran que, el estudio tiene una relación significativa entre el estrés laboral y el profesional de enfermería en relación al COVID-19, en el servicio de emergencia.

Pereyra y Benabente, (2021), en Ica, Perú, en su estudio sobre el Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, hospital Santa María del

Socorro de Ica, 2021. El objetivo fue determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de emergencia del hospital mencionado. La metodología corresponde a un estudio cuantitativo, tipos básicos, diseño no experimental, correlación descriptiva. La muestra fue de 47 enfermeras. Los resultados evidencian que el 68,1% eran enfermeras registradas, 31,9% eran enfermeras, 38,3% tenían entre 51 y 58 años, 72,3% eran mujeres, 55,3% estaban casadas con estado civil, 80,9% eran de zonas costeras y habían trabajado por más de 10 años. 40,4%. El estrés fue de 55,3% en nivel medio, 29,8% en nivel bajo y 14,9% en nivel alto. En cuanto a las dimensiones, el 51,1% se encontraba en un nivel medio de agotamiento emocional, el 42,6% en un nivel bajo de despersonalización y el 48,9% en un nivel medio de satisfacción personal. El 44,7% del desempeño laboral es regular, el 38,3% es bueno y el 17% es malo. Desde una perspectiva dimensional, la tasa de productividad laboral general es del 57,4 %, la tasa de eficiencia laboral general es del 59,5 % y la tasa de eficiencia laboral general es del 42,6 %. Hubo relación entre el estrés y el desempeño laboral ( $p=0,000$ ) y entre el agotamiento emocional ( $p=0,002$ ) y la satisfacción personal ( $p=0,000$ ). En conclusión, el estrés está relacionado con el trabajo de las enfermeras de emergencia.

Arango et al (2020), en Ayacucho, Perú, en el estudio, estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho. El objetivo fue Determinación de la tensión y la relación de tensión Servicio de enfermería en urgencias hospitalarias Región Ayacucho. La metodología fue cuantitativa, de nivel relevante y diseño transversal de 30 (100%) enfermeras. La tecnología de recolección de datos fue una encuesta Escala de Estrés Laboral Siegrist, J. (1996) y Escala de Desempeño Laboral Galindo, g. (2016). Los resultados fueron porcentaje de enfermeros con estrés laboral moderado, 56,6% se benefician del desempeño laboral buen trabajo. Entre el 16,7% de enfermeros con alto estrés

laboral, hay principalmente 10,0% rendimiento laboral normal. Los autores concluyeron que el estrés es relevante inversamente relacionado con el desempeño laboral, mayor es el nivel de estrés laboral corresponde a un nivel inferior de rendimiento.

Machaguay y Vera (2020), en Callao, Perú, en un estudio sobre Estrés Laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced. El objetivo fue determinación de la relación de tensión trabajo y rendimiento del personal. La metodología fue cuantitativa, de tipo básico, diseño no experimental, correlación descriptiva. La muestra fue 100 enfermeras. Los resultados muestran que el 23,33% de la población total estrés, mientras que 23 encuestados representaron el 76,670% alta presión. 26,67% de la población total. En cuanto al desempeño, 15 encuestados representaron el 50%, que fue promedio, mientras que 7 encuestados representaron el 23,33%, y su esfuerzo laboral fue alto. Los servicios de emergencia del hospital de la Merced están bajo mucha presión. El 20% eran bajos en el trabajo, el 33,3% eran medianos y el 23% eran altos. cuando el personal es bajo En condiciones de estrés, el 6,7% se desempeñó mal y el 16,7% se desempeñó moderadamente. En conclusión, el estrés laboral esencialmente asociado con enfermería de emergencia en el hospital Merced; ha sido durante el análisis estadístico, el valor de significación (valor crítico observado) fue de  $0,018 < 0,05$  con un nivel de confianza del 95 %. Además, la relación es 0.430, es decir cuanto mayor es el estrés, menor es el nivel de rendimiento y viceversa.

Ramos (2019), en Ica, Perú, en su estudio realizado con el objetivo de determinar el estrés laboral y el nivel de desempeño de las enfermeras de urgencias médicas en el hospital regional de Ica. La metodología fue cuantitativa, de tipos básicos, diseño no experimental, correlación descriptiva. La muestra fue de 30 enfermeras. Los resultados demuestran que el grado de estrés laboral. La dimensión agotamiento emocional fue significativamente menor con

96,67% (29), 3,33% (1) fue significativamente mayor y despersonalización fue significativamente mayor con 83,33% d (25) Baja, 10% (3) Media, 6,67% (2) Alta, Insatisfacción individual 66,66% (20) Baja, 26,67% (8) Media, 6,67% (2) Alta. Según el desempeño de las enfermeras del servicio de urgencias, el desempeño de las enfermeras fue 43,33% (13) bueno, 30% (9) normal y 26,67% (8) malo; según desempeño administrativo fue 46.67% (14) normal, 36.67% (11), malo 16.66% (5), indicadores pedagógicos promedio 46.67% (14), bueno 33.33% (10), malo 20% (6), según la encuesta el 50% (15) es buena, el 26,67% (8) es normal y el 23,33% (7) es mala. Conclusiones: Los resultados mostraron que las enfermeras tenían bajos niveles de estrés laboral y buen esfuerzo en el servicio de urgencias.

### ***Antecedentes regionales***

Según Panduro (2019), en su estudio se realizado en Tarapoto bajo el título “Estrés y desempeño de trabajadores de redes de apoyo, EsSalud, Tarapoto”, con el objetivo de relacionar estrés y desempeño laboral. La metodología aplicada es cuantitativa, correlación, básica. El instrumento que se aplicó fue un cuestionario de encuesta para cada variable y la muestra fue de 80 socios comerciales. Los resultados mostraron una correlación de Rho Spearman con un valor de -0,040 (correlación negativa baja) y un valor de p igual a 0,724 (valor de  $P > 0,05$ ). En conclusión, no existe una relación comprobada entre el estrés y el rendimiento laboral.

### **Marco conceptual**

La palabra estrés se remonta al inglés del siglo XIV. Este término *stress* significa enfatizar algo, significa primal se remonta a la palabra griega "Estrigeree" (Vilcarino, 2022)

Es "la respuesta física, psicológica y conductual de un individuo que intenta adaptarse y adaptarse al estrés y el comportamiento internos." El estrés laboral se produce cuando existe un desajuste entre las personas, el trabajo y la propia organización. para la gente no creen que

tengan suficientes recursos para hacer frente a los problemas de la fuerza laboral, de ahí el estrés (Arango et al., 2020)

Además, el estrés es la capacidad de activar un estado de alerta en relación a cualquier situación estresante que se presente al convertirse en un mecanismo protector del cuerpo humano, el estrés es positivo en el sentido de que permite que una persona actúe con mayor precisión. El estrés negativo, por otro lado, puede hacer que el estrés persista durante largos períodos de tiempo y causar síntomas emocionales o físicos como inquietud, nerviosismo, irritabilidad, hostilidad, ansiedad, pérdida de autoestima y dificultad para concentrarse, desesperación, aislamiento, dolores de cabeza (Obregón y Yumbato, 2021).

La definición de estrés en el contexto de la salud fue formulada originalmente por Hans Selye en 1926, quien lo definió como “una respuesta indeterminada del cuerpo a cualquier petición o demanda percibida como agradable o desagradable”, cuyas manifestaciones pueden ocurrir física o mentalmente (Chung y Salas, 2018).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés laboral es un fenómeno que ocurren y afectan a los empleados durante el trabajo. La salud física o mental contribuyó indirecta y directamente a su infelicidad ambiente de trabajo que afecta su entorno laboral, familiar y ambiental (OIT, 2016).

Las referencias reportan las siguientes fuentes de estrés laboral:

Factores de estrés en el medio físico. Iluminación, ruido, temperatura y ambiente contaminado. Estresores relacionados con el contenido de la tarea. Carga mental y control de tareas. Factores de estrés relacionados con la organización. Conflicto y ambigüedad de roles, la jornada laboral, las relaciones, la progresión y el desarrollo profesional.

La respuesta al estrés consistirá en un mecanismo tripartito denominado “síndrome general de adaptación” Sendin citado por Selye, su pleno desarrollo consta de tres fases (Niño y Vega, 2019).

Reacción de ansiedad: es la primera reacción del cuerpo con una fase de shock, consiste en una respuesta inmediata a una sustancia nociva (síntomas como taquicardia, pérdida de tono muscular, secreción de adrenalina, corticotropina y corticosteroides) y una fase sistólica, que es una respuesta de rebote caracterizada por aumento de corticosteroides y rápido drenaje timolinfático (Niño y Vega, 2019).

Fase de resistencia: cuando persiste la situación estresante, el organismo se adapta a los factores nocivos (Niño y Vega, 2019).

Etapas de agotamiento: si la exposición prolongada al estresor provoca una pérdida de adaptación, reaparecen los síntomas característicos de la respuesta de ansiedad, que pueden incluso significar la muerte del organismo (Niño y Vega, 2019).

El estrés, el riesgo psicosocial que logran exacerbarlo, además pueden afectar otras condiciones del trabajo, como es la satisfacción y la motivación laboral Wu et al (2018) o el compromiso en el trabajo (Watanabe y Yamauchi, 2020). En esta misma línea, la correcta gestión del riesgo psicosocial contribuye a la prevención de la accidentalidad y la deserción, incrementa la productividad (Watanabe y Yamauchi, 2019) y promueve el bienestar en el lugar del trabajo (Hammer et al., 2019).

Entre los diferentes sectores, el sector salud es el que generalmente parece afectarse más por tal tipo de condición, En particular, los médicos y las enfermeras representan profesiones que enfrentan altos niveles de responsabilidad, demandas e inseguridad laborales. Al mismo tiempo, gran compromiso con su trabajo (Ilić et al., 2017).

Este dato es muy importante ya que el profesional enfermero juega un rol clave en el sistema de salud y representan el grupo de mayor población de profesionales. La contribución del profesional de enfermería a la salud a nivel mundial es innegable, e invertir en la mejora la calidad de vida de las enfermeras favorece a la sociedad (Antwi y Bowblis, 2018).

Mejorar la condición de trabajo y el desarrollo profesional, además de afectar el desempeño, afecta el bienestar y la calidad de vida, además del funcionamiento del sistema de salud en su conjunto. En concordancia con ello, como propone la OMS, el abastecimiento adecuado de colaborador y la priorización de la seguridad y salud en el trabajo son esenciales (OMS, 2020).

### **Dimensiones del estrés**

**Factores físicos.** Nos permiten ver la salud, los peligros, el nivel de riesgo que pueden reducir y el impacto potencial en el empleo. Interfieren con los procesos normales de trabajo: distorsionan el enfoque y la calma necesarios para un funcionamiento óptimo y pierden el control sobre el tiempo y el ritmo de las acciones, como la temperatura. Las largas horas de duro trabajo son a menudo la causa de los trastornos del sueño y sus consecuencias. Demanda o Carga de Trabajo: Se puede enfatizar la carga de trabajo cuantitativa (muchos se quejan de que esto es sinónimo de fatiga laboral). Confianza profesional y competencia en el contenido del trabajo, capacidad para realizar actividades, incluida la planificación y determinación de las medidas de cuidado que se deben tomar (Rixi y Robles, 2018).

**Factores psicológicos.** Son características individuales y grupales que conforman las organizaciones, la dinámica de los individuos determina su comportamiento y pensamiento ante la presencia de factores estresantes, son propias de cada individuo, representan la muerte, el dolor, el contacto directo con el duelo, el dolor, la enfermedad. Las relaciones pueden causar



agotamiento y estrés emocional. Los factores psicosociales en el lugar de trabajo incluyen la interacción entre el trabajo, su entorno, satisfacción con el trabajo y las condiciones organizacionales, por un lado, por otro, habilidades, necesidades, cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo esto a través de la percepción y la experiencia puede afectar la salud, el desempeño y la satisfacción laboral (OIT, 2002).

Los factores psicosociales no están localizados en un lugar y tiempo específico, mayor riesgo porque son una característica general de la organización, mayor riesgo de seguridad, higiene y ergonomía debido a razones psicosociales, Además, estos riesgos son incluso mayores que los riesgos psicológicos. Los aspectos organizativos y psicosociales de la organización son disfuncionales, es decir, causar reacciones desadaptativas, reacciones de estrés, reacciones psicofisiológicas el estrés, que son factores de riesgo psicosocial. Factores psicosociales como ritmo de trabajo intenso, variedad de tareas, estilo de gestión autoritario, inestabilidad laboral; para hacer que sucedan. Los riesgos son relevantes porque perjudican la salud de los empleados. "Los factores psicosociales son factores de riesgo que afectan la salud, surge de la organización del trabajo y produce una respuesta fisiológica (respuesta neuroendocrina), estado de ánimo (ansiedad, depresión, alienación, indiferencia, etc.), cognición (percepciones, limitaciones de capacidad) atención, creatividad o toma de decisiones, etc.) y comportamiento (abuso alcohol, tabaco, drogas, violencia, correr riesgos innecesarios y entre otros) llamado estrés, que en algunos casos puede ser un precursor de la enfermedad intensidad, frecuencia y duración" (Graneros, 2018).

**Factores sociales.** Es un mecanismo de respuesta fisiológica, que genera molestias por ciertas situaciones sociales, como ser criticado y ver amenazada la identidad social como nos vemos a nosotros mismos a través de los elogios del resto (Chávez, 2021).

Esto es dado por aquellos que son influyentes. Relaciones sociales y culturales que contribuyen al estrés. Así en factores sociales tenemos responsabilidades ante grupos, matrimonio, divorcio, cambio de domicilio, nacimiento, relaciones laborales, promociones, conflictos interpersonales y entre otros, en factores culturales comprenden; falta de preparación, conocimiento del panorama social y cultural, desconocimiento, cambio de hábitos y costumbres y entre otros (Benites et al., 2017).

En relación al **desempeño laboral** es la forma en que el empleado o socio comercial hace el trabajo. Los empleados son auditados regularmente para verificar su desempeño. Los empleadores considerarán factores tales como la gestión del tiempo, experiencia organizativa y niveles de productividad resultantes. Cada empleado puede ser medido individualmente (Quispe, 2019).

En general, se considera un fenómeno multidimensional influenciado por varias variables como las características específicas, la carga de trabajo, la satisfacción laboral, la competencia personal, el apoyo social y el clima organizacional (Foy et al., 2019).

El desempeño laboral se enfoca en el comportamiento percibido de los empleados con base en el desempeño que muestran en su trabajo diario para la organización a la que pertenecen, dada la necesidad de incentivar de alguna manera su trabajo. Asimismo, Salas afirma que al trabajador ya no se le juzga sólo por la acumulación de conocimientos o habilidades, sino también por su capacidad de existir, enfrentarse y plantearse situaciones inesperadas. La cualificación de las habilidades de los empleados se centra en estos elementos. En este sentido, se crea una nueva relación entre competencia y desarrollo de carrera para crear una nueva dimensión del desarrollo de recursos humanos (Pingo, 2021).

Características del desempeño laboral:

a. **Acciones Comportamientos:** Es una acción realizada por una persona, con un propósito específico en un espacio determinado afecta, incluye o divide otra gente. Se dice que el comportamiento es una forma de actuar antes de que suceda, a las personas o instituciones en relación con el entorno en el que viven (Quispe, 2019).

b. **Actividades laborales:** Son un conjunto de situaciones o elementos en relación con las actividades realizadas en el trabajo, piensa en este último punto como cualquier esfuerzo físico o intelectual. Lo hace una persona a cambio de algún tipo de apoyo o recompensa (Quispe, 2019).

**Dimensiones de desempeño laboral.** Las dimensiones que constituyen la variable de desempeño, son las que siguen.

**Capacidad cognitiva:** Las primeras referencias teóricas a las habilidades cognitivas y habilidades de pensamiento surgieron en el mundo anglosajón en la década de 1950. Se trata de lo que aprendes y qué hacer con esa información. Entonces todo depende de las diferentes habilidades y características de las enfermeras móviles. Las habilidades y actitudes son la base del desempeño en el sitio y el funcionamiento cognitivo se aprende en la educación vocacional. Se ha confirmado el conocimiento del profesional capacitado y se ha probado su competencia y experiencia. En otras palabras, todos los profesionales de la salud deben aplicar sus conocimientos y habilidades para brindar atención humana de alta calidad a sus pacientes (Chucle et al., 2019).

**Capacidad afectiva:** Para Kron “Las emociones pueden ser agradables o desagradables y son el resultado de reacciones personales. Esta capacidad de "sentir" la vida de los cuidadores todos los días. Las enfermeras crecen profesional y personalmente solo si crecen y viven en un entorno afectuoso, protector y seguro. La comunicación entre las enfermeras y la alta dirección

ayuda a promover el desarrollo profesional mediante la creación constante de comentarios mejores y continuos. Las diferentes solicitudes y observaciones de desempeño también son indicadores que guían e impulsan el desarrollo profesional, por lo que una presencia solidaria en la comunicación ayuda a desarrollar diferentes habilidades y ayuda a crear un entorno seguro y amigable (Cabanillas y Ruiz, 2021).

**Capacidades Psicomotoras:** Las competencias de enfermería se desarrollan en actividades de aprendizaje progresivo. Están orientados a los empleados y tienen en cuenta el potencial de los empleados, su nivel de creatividad y adaptabilidad a diversos eventos. Mejorar la dotación y los cuidados de enfermería, y mejorar la calidad de los cuidados prestados por las enfermeras (Cedrón, 2020a).

### **Bases teóricas**

El modelo de sistemas de Betty Neumann se considera actualmente uno de los recursos teóricos más importantes en el cuidado de la salud mental, ya que ofrece un marco que puede comprender a los individuos o grupos sociales como agentes dinámicos en un ciclo de retroalimentación constante con el entorno y nos permite comprender la relación con ellos. Los sistemas del cliente crean factores estresantes en la vida cotidiana. El modelo de Neuman describe a la enfermería como una entidad participativa que se centra en la interacción de variables en respuesta a factores estresantes en el sistema del cliente y se adapta al entorno. Las personas o grupos sociales son sistemas abiertos en los que “los elementos intercambian energía de información en una organización la complejidad, la presión y la respuesta a ella son los componentes básicos de estos sistemas abiertos (Noguera, 2019).

El modelo de sistemas (MS) propuesto por Betty Neuman proporciona una base de conocimiento muy relevante no solo para comprender los factores estresantes del trabajo y los diversos grados de respuesta de los sistemas del cliente al interactuar con ellos, sino también para identificar estrategias destinadas a mejorar sus defensas resilientes, la cola en el sistema cliente proviene de la prevención primaria. Puede ser visto como una forma de resolver los problemas de enfermería al comprender los sistemas de los clientes a partir de sus interacciones con el entorno, una base sólida para pensar los fenómenos de enfermería desde una perspectiva dinámica y abierta. Esto puede facilitar la acción contra la neguentropía, entendida como todos aquellos esfuerzos para conservar energía y movilizar el sistema para un mayor bienestar o un estado de equilibrio (Noguera, 2019).

Este modelo se basa en suposiciones sobre la relación del individuo con el estrés, su respuesta a esa emoción y los factores restauradores dinámicos de la naturaleza. El modelo se puede dividir en 4 metaparadigmas de enfermería, a saber, entorno, paciente, comportamiento de enfermería y salud. En este marco conceptual, el paciente es visto como un cliente (o sistema cliente) que consta de características innatas en un entorno dado. Una persona, una familia, una comunidad o incluso un problema social es visto como un "conjunto de variables fisiológicas, psicológicas, sociales, de desarrollo y mentales" relacionadas con un núcleo basado en la existencia individual rodeado de "círculos concéntricos de protección" (Noguera, 2019).

Por lo tanto, el modelo de Betty Neumann brinda un marco bastante amplio para comprender las dinámicas que surgen en los sistemas de los clientes como resultado de las interacciones con los factores estresantes, lo que da como resultado una visión experiencial holística del estrés. Sin embargo, diversos enfoques teóricos intentan definir esta respuesta

humana desde otras áreas disciplinares, como se describe en la siguiente sección (Noguera, 2019).

### **El modelo de Adaptación de Callista Roy**

El proyecto de investigación se basa en la teoría del modelo de adaptación de Callista Roy, es una teoría que se centra en la atención holística del paciente. Desarrollado en la década de 1970 por la enfermera teórica Callista Roy, se basa en la idea de que el propósito de la enfermería es ayudar a los pacientes a adaptarse a su entorno. Según el modelo de adaptación de Callista Roy, los humanos son un sistema adaptativo que interactúa constantemente con el medio ambiente. Este modelo afirma que la atención debe centrarse en adaptar a los pacientes a su entorno para promover la salud y el bienestar. El modelo se basa en cuatro conceptos principales (Estudios de Medicina, 2023).

**Hombre:** Este es el centro del modelo y se define como un ser único y complejo que interactúa constantemente con el entorno. **Entorno:** Se refiere a todo lo que rodea al paciente, tanto físico como psicológico. Este entorno puede afectar la salud del paciente y su capacidad para adaptarse a la situación. **Salud:** se entiende como un estado de equilibrio entre una persona y su entorno. **Enfermería:** Es el proceso de facilitar la adaptación del paciente a su entorno con el objetivo de promover la salud y el bienestar (Estudios de Medicina, 2023).

El modelo de montaje de Callista Roy se divide en tres partes:

**Patrones de Adaptación:** Son patrones de comportamiento que utiliza el paciente para adaptarse al medio. El modelo de adaptación de Callista Roy identifica cuatro tipos de adaptación:

**Patrones fisiológicos:** relacionados con las necesidades básicas del paciente, como comer, dormir y defecar. **Modelo de auto concepto:** Se refiere a la impresión que el paciente

tiene de sí mismo. Role modelos: relacionados con las responsabilidades y tareas que el paciente asume en la vida. Modelo de Interdependencia: Se refiere a las relaciones interpersonales del paciente. Proceso de Adaptación: Son los pasos que da el paciente para adaptarse al medio. Estos procesos incluyen la percepción, selección, organización e integración de la información. Niveles de Adaptación: El modelo de adaptación de Callista Roy también identifica tres niveles de adaptación:

Adaptación: Se refiere a los cambios fisiológicos realizados en el paciente para mantener la homeostasis interna. Adaptación Cognitiva: Se refiere a la capacidad del paciente para comprender y lidiar con el entorno. Adaptación Conductual: Se refiere a los cambios en el comportamiento del paciente que le permiten adaptarse a su entorno (Estudios de Medicina, 2023).

El modelo mencionado de adaptación se ha utilizado en la práctica de enfermería de varias maneras. Algunas de las aplicaciones más comunes incluyen:

Evaluación. Se utilizó el modelo de adaptación de Callista Roy para evaluar cómo interactúa el paciente con el entorno. Evaluar el modelo de adaptación del paciente, el proceso de adaptación y el nivel de adaptación. Diagnóstico: Este modelo adaptativo se utiliza para diagnosticar las necesidades del paciente en relación con su entorno. Identificar los patrones de comportamiento que utiliza el paciente para adaptarse e identificar las barreras que pueden impedirle adaptarse. Plan de cuidados: Se utiliza el Modelo de Adaptación de Callista Roy para desarrollar un plan de cuidados individualizado para cada paciente. El plan de atención se centra en las necesidades de adaptación del paciente y las intervenciones están diseñadas para ayudar al paciente a adaptarse al entorno (Estudios de Medicina, 2023).

### **Definición de términos**

**Estrés:** Es un desajuste entre las personas, los trabajos y la propia organización. La persona cree que no tiene suficientes recursos para hacer frente al problema (Arango et al., 2020). El estrés es un estado tanto físico como que es producido cuando los recursos de las personas no son acordes y suficientes para hacer frente a las exigencias y presiones de la situación (Ratnawat y Jha, 2014).

**Desempeño laboral:** el resultado de las acciones de los trabajadores sobre el contenido, afiliación, tareas y acciones de sus publicaciones según el proceso Mediación o supervisión entre él y la organización (Arango et al., 2020). Fenómeno multidimensional que se ve influenciado por varias variables como son las características particulares, la carga laboral, la satisfacción en el puesto, la competencia individual, el apoyo de la sociedad y el clima organizacional (Foy et al., 2019).



## **Capítulo III**

### **Metodología**

#### **Descripción del lugar de ejecución**

El estudio se desarrollará en la zona de Picota con coordenadas 6°55'14" latitud sur, 76°19'48" longitud oeste y altitud 223 m s. n. m. Se encuentra ubicado en la provincia de San Martín, Picota; su Ubigeo es 220701 de Jirón San Miguel Grau no. 396. El estudio se llevará a cabo en Picota ubicado en Jr. Aeropuerto S/N. El centro de salud de Picota es visitado únicamente por vecinos de su entorno y también de los distritos de la provincia. Cuenta con los siguientes servicios: Atención médica de emergencia, recepción, centro de maternidad, centro de esterilización, laboratorio de bioquímica, farmacia, rayos X, clínica de tuberculosis, vigilancia epidemiológica, medicina general y medicina interna, obstetricia, servicios sociales, odontología, psicología, nutrición, en la clínica CRED para niños también se cuenta con un área administrativa, una oficina central y un departamento de estadísticas de crecimiento y desarrollo. También está clasificado como nivel I-4 y los servicios de emergencia están disponibles las 24 horas del día con 5 estudiantes de posgrado, 5 obstetras, 5 médicos, 5 técnicos, 3 técnicos de laboratorio.

#### **Población y muestra**

##### **Población**

Mendoza (2018) refieren que una población estadística es un conjunto de sujetos o elementos que presentan características comunes. En el presente estudio estará conformada por los 23 enfermeros del servicio de emergencia.

### **Muestra.**

La muestra será censal y se tomará al 100% de la población que 23 enfermeros del servicio de emergencia, a quienes se les aplicará los instrumentos para la recolección de datos, considerando los criterios de inclusión y exclusión.

### **Criterios de inclusión y exclusión.**

Criterios de inclusión:

- Personal de salud que desee participar voluntariamente del estudio de investigación.
- Personal de salud con tiempo de experiencia mayor de 6 meses en el servicio de emergencia.

Criterios de Exclusión

- Personal de salud que se encuentra o se va de vacaciones.
- Personal que realiza labor administrativa
- Personal que no deseen participar del estudio de investigación.

### **Tipo y diseño de investigación**

Se realizará un estudio básico, según Hernández Sampieri et al., (2014), la investigación básica es una investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

Diseño no experimental, no se manipulo variable (Guillén y Valderrama, 2013). Corte transversal, los datos serán recopilados en tiempo determinado (Arias, 2012).

La presente investigación tendrá un enfoque cuantitativo, debido a que el conocimiento recopilado, mediante uso de la herramienta fue procesada mediante la asignación de valores

numéricos y los resultados fueron procesados estadísticamente para lograr los objetivos planteados; se aplicaron esencialmente “Enfocarse en oportunidades específicas para poner en práctica la teoría general” (Baena, 2017).

Además, de diseño no correlacional, ya que el objetivo comprender la relación entre las variables estudiadas (Sampieri y Mendoza, 2018).

### **Formulación de hipótesis**

Ha: Existe relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023.

Ho: No existe relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023.

### **Identificación de variables**

Variable 1:

Estrés

Variable 2

Desempeño laboral

## Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1: Estrés	El estrés es un estado tanto físico como que es producido cuando los recursos de las personas no son acordes y suficientes para hacer frente a las exigencias y presiones de la situación (Ratnawat & Jha, 2017). una respuesta indeterminada del cuerpo a cualquier petición o demanda percibida como agradable o desagradable”, cuyas manifestaciones pueden ocurrir física o mentalmente (Chung & Salas, 2018).	Se mide a través de la aplicación de la Escala de Estrés de Enfermería NSS.	Factores Físicos  Factores Psicológicos  Factores Sociales	Fatiga Frustración Desgano Cansancios Inseguridades Sobrecargas laborales  Sentimiento de inseguridad Temor al error Preocupación excesiva Sentimiento de culpabilidad Conflicto de roles Dominio del entorno Supervisión inadecuada  Relación interpersonal deficiente. Respaldo del grupo Cohesión y conflicto grupal Falta de comunicación	Nivel bajo: De 0 a 33 puntos  Nivel medio: De 34 a 67 puntos  Nivel alto: De 68 a 102 puntos
Variable 2: Desempeño Laboral	Fenómeno multidimensional que se ve influenciado por varias variables como son las características particulares, la carga laboral, la satisfacción en el puesto, la competencia individual, el apoyo de la sociedad y el clima organizacional (Foy et al., 2019)	Se mide mediante la aplicación de un cuestionario para la percepción de comportamientos técnicos y humanísticos del personal de enfermería.	Capacidades Cognitiva  Capacidades Afectivas  Capacidades psicomotoras	Conocimientos Habilidad Planificaciones Comunicación Capacitación Evaluación Recurso Investigación Actividad gremial Práctica profesional  Comunicación verbal Comunicación no verbal Relación de afecto Escucha receptiva Trato respetuoso Ejecución de tarea Responsabilidad  Cuidado integral Baños de cama Informaciones a los pacientes Medida de precaución Prevención de infección.	Nivel bajo: Menor a 24 a 58 puntos  Nivel medio: De 59 a 68 puntos  Nivel alto: De 69 a 72 puntos

## **Técnica e instrumento de recolección de datos**

### **Técnica**

Se utilizará la encuesta

### **Instrumento**

#### Variable 1: Estrés

Se utilizará un instrumento de cuestionario (Apéndice A: Cuestionario “escala de estrés de enfermería – NSS”) el cual será extraído de los autores Más y Escriba (1998). De igual manera la escala fue empleada en la tesis de (Álvarez, 2023) titulada: Estrés laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital Regional de Amazonas, 2023, la escala NSS consta de 34 ítems. Donde se validó por 5 profesionales de ellos 2 enfermeras asistencia y administrativa, 1 psicóloga, 1 administrador, 1 docente universitario. El nivel de acuerdo entre los jueces se calculó a partir de "V de Aiken 0.75" (ver apéndice B). Además, los científicos 34 realizaron una prueba piloto, calculando el valor alfa de Cronbach, que obtuvo un valor de  $\alpha = 0,902$  a nivel global. La cual afirma que el instrumento es altamente confiable y adecuado para medir parámetros de estrés en el trabajo de las enfermeras.

#### Variable 2: Desempeño Laboral

Se utilizará un instrumento de cuestionario (Apéndice A: Cuestionario sobre el desempeño laboral de los enfermeros del servicio de emergencia) elaborado por Cedrón, (2020) en la tesis “Motivación y desempeño laboral en la gerencia regional de salud la libertad, en tiempos COVID-19”

El cuestionario consta de 24 ítems. Cuyas dimensiones son: Dimensión 1: Capacidad cognitiva (10 ítems) Dimensión 2: Capacidad afectiva (08 ítems) Dimensión 3: Capacidad psicomotora (06 ítems). En cada ítem las respuestas serán de acuerdo a la escala de Likert según la frecuencia e

intensidad de los mismos de 0 a 3 puntos: nunca (0), algunas veces (1), frecuentemente (2) y muy frecuentemente (3). El rango de puntuación es de 0 a 72. Escala de medición: Desempeño laboral mala (24-58), regular (59-68) y buena (69- 72).

### **Validez y confiabilidad**

#### Variable 1: Estrés

El cuestionario fue validado por especialistas Más y Escriba (1998) a través de juicio de expertos (Apéndice B: Validez de los instrumentos) 5 expertos (1 psicóloga, 3 enfermeras y 1 docente universitario).

El grado de concordancia entre jueces fue calculado a través de la "V de Aiken", donde se obtuvo un valor de 1, es decir que el instrumento tiene una validez casi perfecta.

Se envió a diferentes expertos, ya que la investigación presenta diferentes tipos de población y diversas características, de las cuales fueron 5 profesionales de ellos 2 enfermeras asistencia y administrativa, 1 psicóloga, 1 administrador, 1 docente universitario. El nivel de acuerdo entre los jueces se calculó a partir de "V de Aiken 075". Además, los científicos 34 realizaron una prueba piloto, calculando el valor alfa de Cronbach, que obtuvo un valor de  $\alpha = 0,902$  a nivel global. escala, el análisis de medición muestra:  $\alpha=0.868$  en tamaño físico; en aspecto psicológico de 0,917 y en aspecto social de 0,897. Afirma que el instrumento es altamente confiable y adecuado para medir parámetros de estrés en el trabajo de las enfermeras.

Adicional a ello realizaron una prueba piloto a 30 enfermeras, calcularon el valor de alfa de Cronbach obteniendo como resultado un valor de  $\alpha= 0.902$  en la escala global,  $\alpha=0.868$  en la dimensión físico, en la dimensión psicológico con 0,917 y en la dimensión social con 0,897. Determinando que el instrumento es altamente confiable.

#### Variable 2: Desempeño laboral

El cuestionario fue validado por la autora Cedrón, (2020) a través de juicio de expertos (Apéndice B: Validez de los instrumentos) 5 expertos (1 psicóloga, 3 enfermeras y 1 docente universitario) El grado de concordancia entre jueces fue calculado a través de la “V de Aiken”, fue superior al 0.90.

La confiabilidad lo obtuvieron a través de alfa de Cronbach ( $\alpha = 0.816$ ) por lo que se concluye que el instrumento refleja una confiabilidad alta.

### **Proceso de recolección de datos**

A través de la aplicación de los instrumentos, se obtendrá el permiso del Comité de Investigación de la institución, para acceder al personal profesional de la institución; el poder obtenido se incluirá en anexos. A partir del paso anterior, el cuestionario se completará en la fecha y hora sugerida por la dirección del hospital, para no entorpecer las labores del encuestado. Los datos obtenidos serán transferidos a una base de datos, que se agruparon según sus variables y dimensiones y se procesaran en SPSS. Versión 26. Se compararán los resultados con los antecedentes de cada objetivo, para realizar la discusión y establecer las conclusiones para finalmente emitir las recomendaciones.

### **Procesamiento y análisis de datos**

Los datos obtenidos por dos cuestionarios serán organizados y luego procesados, comenzando con la elaboración de una matriz de datos para cada variable en formato Excel, que ayudará a calcular los puntos de evaluación para cada dimensión y la suma de cada dimensión para el total de la variable. A partir de esta base se detallarán tablas de frecuencias absolutas y relativas; así como gráficos que permitirán analizar comparar las condiciones de las variables. Además, se utilizará la prueba estadística chi cuadrado.

## **Consideraciones éticas**

Este estudio se realiza en función de los estándares de las Normas APA 7ma edición, para las citas y referencias bibliográficas, respetando en todo momento el derecho de autor. Asimismo, para la recolección de la información se tomarán en cuenta los valores éticos de honestidad, confidencialidad, respeto a la dignidad y privacidad del participante, así como su previo consentimiento antes de la aplicación del cuestionario. La investigación se basa en ciertos principios de ética como son la beneficencia hacer el bien dentro de un marco que respete los derechos de cada autor, con el consentimiento de la institución objeto de estudio, entidad que proporcionó la información y que además sea razonable dentro de los principios de la ética internacional, como el principio de no maleficencia, que garantiza que a medida que avanza la investigación sólo se busca el bien, y no se pretende dañar nada relacionado con la investigación. Además, defiende el principio de justicia, asegurando que quienes participen en la investigación sean tratados con respeto e igualdad, brindándoles las mismas condiciones de participación y promoviendo la equidad y la igualdad. Asimismo, el principio de autonomía, por la libertad que tiene el investigador para desarrollar el presente informe, y por último se tiene el consentimiento informado, pues la muestra de estudio participó de forma voluntaria para responder a la encuesta (Arias et al., 2019).





**Presupuesto**

<b>PERSONAL</b>		
	Apoyo administrativo (digitador) (150 x mes)	600.00
	Asesoría	800.00
<b>BIENES</b>		
<b>Equipos</b>		
	Impresora	
	Sub Total	3,400.00
<b>Suministros</b>		
	02 millar de papel bond. Tamaño A4	30.00
	01 Tóner para impresora HP LaserJet 2410	150.00
	01 memoria USB 1 GB	25.00
	01 Kit de útiles de escritorio	20.00
	Sub Total	S/. 200.00
<b>SERVICIOS</b>		
	INTERNET (www, ftp.)	520.00
	Fotocopias	100.00
	Consultoría	300.00
	Teléfono y Luz (Energía Eléctrica)	200.00
	Sub Total	S/.
		1120.00
	<b>Varios</b>	100.00
	<b>Imprevistos</b>	200.00
	Total (soles)	S/.
		5,020.00

## Referencias

- Alegre Peceros, I. I. (2021). *Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería-Servicio de Emergencia Hospital Ramiro Priale Priele EsSalud Huancayo, 2021*. [Universidad María Auxiliadora ]. <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/1047>
- Alvarez, C. (2023). *Estrés Laboral en Profesionales de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital Regional de Amazonas, 2023*. Universidad Peruana Unión.
- Antwi, Y. A., & Bowblis, J. R. (2018). *The Impact of Nurse Turnover on Quality of Care and Mortality in Nursing Homes: Evidence from the Great Recession*. [https://www.journals.uchicago.edu/doi/pdf/10.1162/ajhe\\_a\\_00096](https://www.journals.uchicago.edu/doi/pdf/10.1162/ajhe_a_00096)
- Arango Jaico, F. de C., Cordova Huamán, C. K., & Sulca Illaconza, M. (2020). *Estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del hospital regional de Ayacucho, 2020* [Tesis para optar el Título de segunda especialidad profesional de enfermería en emergencias y desastres, Universidad Nacional del Callao]. <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5451>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación introducción a la metodología científica*.
- Arias, J., Villasís, A., Keever, M., Guadalupe, M., & Novales, M. (2016). El Protocolo de Investigación III: La población de estudio. *Alergia México*, 63, 201–206.
- Aslan, H., Erci, B., & Pekince, H. (2022). Relationship Between Compassion Fatigue in Nurses, and Work-Related Stress and the Meaning of Life. *Journal of Religion and Health*, 61(3), 1848–1860. <https://doi.org/10.1007/s10943-020-01142-0>
- Baena Paz, Guillermina. (2017). *Metodología de la investigación* (3rd ed.). Grupo Editorial Patria.
- Benites, G., Chacaliaza, J., & Huancahuari, J. (2017). *Factores y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del hospital regional de Ica-2016* [Tesis para obtener el título de Licenciada en Enfermería, Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica]. <https://repositorio.unica.edu.pe/handle/20.500.13028/2867>

- Borja Chuqui, K. Y., & Salas Lirio, S. C. (2022). *Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto Covid-19, servicio de emergencia, Hospital Víctor Ramos Guardia* [Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. <https://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5088>
- Cabanillas, E., & Ruiz, G. (2021). *Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del hospital San Juan de Lurigancho, Lima 2020*. Universidad Nacional del Callao.
- Cabanillas, G., & Ruiz, G. (2021). *Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima 2020* [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gerencia en Salud, Universidad Nacional del Callao]. <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6615>
- Cedron, Y. (2020a). *Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos Covid-19* [Tesis para obtener grado académico de Maestra en Gestión de Los Servicios de Salud, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48403>
- Cedron, Y. (2020b). *Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19*. Universidad César Vallejo.
- Chavez, Z. (2021). *Nivel de estrés y factores socio-laborales del personal de enfermería en el Hospital de Apoyo de Palpa* [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1815>
- Chidiebere Okechukwu, E., Tibaldi, L., & la Torre, G. (2020). The impact of COVID-19 pandemic on mental health of Nurses. In *Clinica Terapeutica* (Vol. 171, Issue 5, pp. e399–e400). Societa Editrice Universo. <https://doi.org/10.7417/CT.2020.2247>
- Chucle, carina, Masías, F., & Gutiérrez, D. (2019). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores de salud del área de Emergencia de la Clínica San Juan de Dios-San Luis, 2019* [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería, Universidad María Auxiliadora]. <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/223>

- Chung, K., & Salas, J. (2018). *Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia-Hospital Regional Docente de Trujillo 2018*.  
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4349>
- Correira da Silva, A., De Sousa Lopes, C., Susser, E., Leticia, M., & Silva, C. (2021). Burnout among primary health care workers in Brazil: results of a multilevel analysis. In *International Journal of Nursing Studies* (Vol. 52, Issue 2, pp. 649–661). Elsevier Ltd.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.11.004>
- Estudios de Medicina. (2023). *¿Qué es el modelo de adaptación de Callista Roy? Una teoría innovadora para el cuidado de la salud. - Estudios medicina*. <https://www.estudiosmedicina.com/que-es-el-modelo-de-adaptacion-de-callista-roy-una-teoria-innovadora-para-el-cuidado-de-la-salud/>
- Foy, T., Dwyer, R. J., Nafarrete, R., Hammoud, M. S. S., & Rockett, P. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1018–1041. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0061>
- Graneros, J. (2018). *Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería-Lima 2017* [Tesis para optar el grado de Maestro en Comportamiento Organizacional Con Mención en Gestión de Recursos Humanos, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/6451>
- Guillén, O., & Valderrama, S. (2013). *Guía para elaborar la tesis universitaria escuela de posgrado*.  
[https://www.academia.edu/37024919/GU%C3%8DA\\_PARA\\_ELABORAR\\_LA\\_TESIS\\_UNIVERSITARIA\\_ESCUELA\\_DE\\_POSGRADO](https://www.academia.edu/37024919/GU%C3%8DA_PARA_ELABORAR_LA_TESIS_UNIVERSITARIA_ESCUELA_DE_POSGRADO)
- Hammer, L. B., Truxillo, D. M., Bodner, T., Pytlovany, A. C., & Richman, A. (2019). Exploration of the impact of organisational context on a workplace safety and health intervention. *Work and Stress*, 33(2), 192–210. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1496159>

- Hashemi, S., Ghazanfari, F., Merzah, M., Rezaei, M., Astaraki, P., & Birjandi, M. (2023). Relationship between job stress and work-related quality of life among emergency medical technicians: A cross-sectional study. *BMJ Open*, *13*(6). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-066744>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Ilić, I. M., Arandjelović, M., Jovanović, J. M., & Nešić, M. M. (2017). Relationships of Work-Related psychosocial risks, stress, individual factors and burnout-questionnaire survey among emergency physicians and nurses. *Medycyna Pracy*, *68*(2), 167–178. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00516>
- Kamada, K., Konno, S., Kaneko, T., Fukunaga, K., Hasegawa, Y., & Yokoyama, A. (2021). The effect of the outbreak of COVID-19 on respiratory physicians and healthcare in Japan: Serial nationwide surveys by the Japanese Respiratory Society. *Respiratory Investigation*, *59*(6), 792–798. <https://doi.org/10.1016/j.resinv.2021.07.001>
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, *2*(4), 543–554. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Liu, S., Xie, M., & Ye, Z. (2020). Combating COVID-19-How Can AR Telemedicine Help Doctors More Effectively Implement Clinical Work Working on a manuscript? In *Journal of Medical Systems* (Vol. 44). <https://link.springer.com/article/10.1007/s10916-020-01618-2>
- Machaguay Castellón, J. P., & Vera Balbín, G. (2020). *Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital la Merced, 2020* [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres, Universidad Nacional del Callao]. <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562>
- Moncada, B., Suárez, M., Duque, L., & Escobar, K. (2021). Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería-Servicio de Emergencia Hospital Ramiro Priale Priele EsSalud Huancayo, 2021. *Perfiles*, *1*(25), 13–23. <https://doi.org/10.47187/perf.v1i25.109>
- Niño, Y., & Vega, A. (2019). *Nivel de estrés en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital General de Jaén 2017* [Tesis para optar el Título de segunda especialidad

- profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres con Mención en Cuidados Hospitalarios, Universidad Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/4982>
- Noguera, H. (2019). *Intervención de enfermería en salud mental desde la teoría de Betty Neuman, para el fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral, dirigido a un grupo de personas trabajadoras de la empresa Hellman, Heredia, Costa Rica, 2018: una experiencia de sistematización* [Trabajo final de investigación aplicada sometido a la consideración de la Comisión del Programa de Estudios de Posgrado de Ciencias de la Enfermería para optar por el grado y título de Maestría Profesional de Enfermería en Salud Mental]. Universidad de Costa Rica.
- Obregón, M., & Yumbato, S. (2021). *Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, 2020* [Tesis para obtener el Título profesional de Licenciada en Enfermería, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62572>
- Observatorio de Recursos Humanos. (2019). *El 90% de los trabajadores percibe que el estrés de sus compañeros repercute negativamente en el lugar de trabajo*. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-90-de-los-trabajadores-percibe-que-el-estres-de-sus-companeros-repercute-negativamente-en-el-lugar-de-trabajo.html>
- OIT. (2002). *Convenios y recomendaciones*. <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>
- OIT. (2016). *Estrés en el trabajo : un reto colectivo*. OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)
- OMS. (2020). *Salud de los trabajadores - OPS\_OMS \_ Organización Panamericana de la Salud*. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Panduro Carbajal, R. (2019). *Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la Red Asistencial - EsSalud, Tarapoto, 2019* [Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2339>
- Pereyra Legua, M. E., & Benabente Silipu, R. A. (2021). *Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, Hospital Santa María del Socorro-ICA 2021* [Tesis para

- optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería, Universidad Autónoma de Ica Facultad de Ciencias de la Salud]. <http://repositorio.autonomaieica.edu.pe/handle/autonomaieica/1373>
- Pingo Bayona, M. A. (2021). Desempeño laboral en el establecimiento de salud I-4 La Unión, Piura. 2020. *Universidad César Vallejo*, 1–5. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Quesquen Millones, K. G. (2022). *Estrés y desempeño laboral de los enfermeros en el servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati – Lima, 2022* [Trabajo Académico para optar el título de especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres, Universidad Norbert Wiener]. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7884>
- Quispe, Y. (2019). *Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del Centro de Salud el Bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018* [Para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6475>
- Ramos Cahuancama, E. del R. (2019). *Grado de estrés laboral y desempeño de las enfermeras en el servicio de emergencia en el Hospital Regional de enero 2018* [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería, Universidad Privada San Juan Bautista]. <https://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/20.500.14308/2325>
- Ratnawat, R. G., & Jha, D. P. C. (2014). Impact of Job Related Stress on Employee Performance: A Review and Research Agenda. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(11), 01–06. <https://doi.org/10.9790/487X-161150106>
- Rixi, F., & Robles, R. (2018). *Relación entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital I EsSalud, Tingo María 2018* [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5125>
- Sampieri, H., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantativa, cualitativa y mixta. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (7th ed.).



- Sarazine, J., Heitschmidt, M., Vondracek, H., Sarris, S., Marcinkowski, N., & Kleinpell, R. (2021). Mindfulness workshops effects on nurses' burnout, stress, and mindfulness skills. *Holistic Nursing Practice*, 35(1), 10–18. <https://doi.org/10.1097/HNP.0000000000000378>
- Satiani, B., Zigrang, T. A., & Bailey Wheaton, J. L. (2020). COVID-19 financial resources for physicians. *Journal of Vascular Surgery*, 72(4), 1161–1165. <https://doi.org/10.1016/j.jvs.2020.04.482>
- Toida, C., & Morimura, N. (2022). An Analysis of Stress Concerning Pediatric Emergency Care Nurses. *Cureus*. <https://doi.org/10.7759/cureus.21299>
- Vahedian-Azimi, A., Hajiesmaeili, M., Kangasniemi, M., Fornés-Vives, J., Hunsucker, R. L., Rahimibashar, F., Pourhoseingholi, M. A., Farrokhvar, L., & Miller, A. C. (2019). Effects of Stress on Critical Care Nurses: A National Cross-Sectional Study. *Journal of Intensive Care Medicine*, 34(4), 311–322. <https://doi.org/10.1177/0885066617696853>
- Vilcarino Zelada, P. M. (2022). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Progreso – Chimbote, 2021* [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de Salud]. Universidad Cesar Vallejo.
- Watanabe, M., & Yamauchi, K. (2019). *Subtipos de horas extras y fatiga, estado mental y compromiso laboral de las enfermeras: un análisis de clase latente de las enfermeras de hospitales japoneses*. <https://doi.org/10.1111/ene.13991>
- Watanabe, M., & Yamauchi, K. (2020). Subtypes of overtime work and nurses' fatigue, mental status, and work engagement: a latent class analysis of Japanese hospital nurses. *European Journal of Neurology*, 27(1), 1–12. <https://doi.org/10.1111/ene.13991>
- Wu, X., Li, J., Liu, G., Liu, Y., Cao, J., & Jia, Z. (2018). The effects of emotional labor and competency on job satisfaction in nurses of China: A nationwide cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 383–389. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.08.001>

## Apéndice

### Apéndice A: Instrumento de recolección de datos

#### Instrumento 1: Cuestionario “escala de estrés de enfermería – NSS”

En el siguiente cuestionario, le presentamos una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en el servicio de Emergencia. Estamos interesados en conocer con qué frecuencia estas situaciones han producido tensiones o estrés en su servicio. Tenga en cuenta que no nos referimos a la frecuencia en que se producen estas situaciones, sino a la frecuencia con que éstas han sido estresantes para Ud., en los últimos 6 meses. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales. Por favor, marque con una X el número de la escala que mejor refleje la frecuencia con que Ud. cree que cada situación ha sido estresante para Ud.

DATOS GENERALES:

SERVICIO DE EMERGENCIA: ....

EDAD:

SEXO: M (...) F (...)

ESPECIALIDAD: SI (...) NO (...) especifique:.....

ESTADO CIVIL: (1) Soltero(a) (2) Casado(a) (3) Conviviente (4) Viudo(a) (5) Separado(a)

NUMERO DE HIJOS: (1) Ninguno (2) Un hijo (3) Dos hijos (4) Más de 2 hijos

CONDICIÓN LABORAL: (1) Contrato CAS (2) Por terceros (3) Nombrados

Nº DE TRABAJOS: (1) Un solo trabajo (2) Dos trabajos (3) Más de 2 trabajos

INGRESOS MENSUALES: (1) Menor S/.1000 (2) S/.1000-2000 (3) S/.2000-3000 (4) S/.3000-4000 (5) Más S/. 5000.

Estresores laborales	Nunca	Algunas veces	Frecuente	Siempre
	0	1	2	3
1. Interrupciones frecuentes en la realización de tareas				
2. el médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				

3. Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
4. Recibir información insuficiente del Médico acerca del estado clínico de un paciente				
5. Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
6. Pasar temporalmente a otros servicios/por falta de personal.				
7. Personal y turno imprevisible.				
8. El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
9. Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ejemplo tareas administrativas)				
10. No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.				
11. No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
12. El médico no está presente en una urgencia médica.				
13. No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				
14. Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				
15. Recibir críticas de un médico.				
16. Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
17. Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.				
18. La muerte de un paciente				
19. Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
20. Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha				

21. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.				
22. No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha a un paciente.				
23. Ver a un paciente sufrir				
24. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
25. Recibir críticas de un supervisor.				
26. No saber qué se debe decir al paciente o a su familia sobre estado clínico y tratamiento.				
27. Problemas con un superior				
28. No tener ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas de servicio.				
29. Problemas con uno o varios médicos.				
30. No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio.				
31. No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes. (pacientes conflictivos, hostilidad)				
32. Sentirse impotente en el caso de que un paciente no presenta mejora.				
33. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.				
34. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio.				

**Cuestionario sobre el Desempeño laboral de los Enfermeros del servicio de emergencia**

N°	Preguntas	N	AV	S
<b>Capacidad Cognitiva</b>				
01	Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente favorece mi desempeño			
02	Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño			
03	Planificar actividades aplicando conocimientos adquiridos con la administración del cuidado favorece mi desempeño			
04	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño			
05	Realizar acciones educativas que promueven cambios de habito en el paciente favorece mi desempeño			
06	La evaluación periódica de aprendizaje del paciente favorece mi desempeño			
07	Utilizar los recursos existentes para la investigación favorece mi desempeño			
08	Participar en el proceso de evaluación de investigación favorece mi desempeño			
09	Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño			
10	Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho de los pacientes favorece mi desempeño			
<b>Capacidad Afectiva</b>				
11	La comunicación verbal que establezco con mis supervisores facilita mi desempeño			
12	La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de una actividad facilita mi desempeño			
13	El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosa facilita mi desempeño			
14	Escuchar con atención los problemas del paciente facilitan mi desempeño			
15	El trato respetuoso que recibo de mis compañeros de trabajo facilita mi desempeño			
16	El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño			

17	La ejecución en forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño			
18	Actuar con responsabilidad ante el paciente facilita mi desempeño			
<b>Capacidad Psicomotora</b>				
19	Realizar cuidados de enfermería integrales al paciente facilitan mi desempeño en el servicio de emergencia			
20	Realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en el servicio de emergencia			
21	Cumplir los cinco correctos en la administración de tratamiento favorece mi desempeño			
22	Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño			
23	Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente favorece mi desempeño			
24	Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes favorece mi desempeño			

***Apéndice B: Validez de los instrumentos***

La encuesta “escala de estrés de enfermería – NSS”

El instrumento que se utilizará para el presente estudio será el cuestionario de “Escala de Estrés de Enfermería - NSS”. Se trata de un instrumento elaborado por Pamela Gray Toft y James Anderson (1981) en su versión original y que fue adaptado al español por Más y Escriba (1998), dos enfermeras bilingües de origen español. A la vez empleada en Perú en la tesis de la autora (Alvarez, 2023) que lleva por título: estrés Laboral en Profesionales de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital Regional de Amazonas, 2023.

**Apéndice B: Validez del Instrumento**

Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken.

<b>N° Items</b>	<b>Criterio</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>	<b>DE</b>	<b>V Aiken</b>
Ítem 1	Relevancia	3.6	0.55	0.87
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 2	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.4	0.55	0.80
Ítem 3	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.4	0.55	0.80
Ítem 4	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.4	0.55	0.80
Ítem 5	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 6	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.6	0.55	0.87
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 7	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.4	0.55	0.80
Ítem 8	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.4	0.55	0.80
Ítem 9	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 10	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 11	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 12	Relevancia	3.4	0.55	0.80
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 13	Relevancia	3.4	0.55	0.80
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 14	Relevancia	3.2	0.45	0.73



	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 15	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 16	Relevancia	3.4	0.55	0.80
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.4	0.55	0.80
Ítem 17	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 18	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 19	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 20	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 21	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 22	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 23	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 24	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 25	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 26	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 27	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 28	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73

Ítem 29	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 30	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 31	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 32	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.4	0.55	0.80
Ítem 33	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.4	0.55	0.80
Ítem 34	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.2	0.45	0.73

Juez 1.- Mg. Rosa Tena Pumarrumi

Juez 2.- Mg. Carla Ximena Rodas Paredes

Juez 3.- Lic. Carlos E. Valencia Pizarro

Juez 4.- Mg. Heiser Medina Sanchez

Juez 5.- Mg. Wilfredo Amaro Cáceres

V DE AIKEN = 0.75

### INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de UCI, Hospital Regional- Chachapoyas-2022.

#### Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cuantitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.


Juez N° 01

Fecha actual: 05/02/2022

Nombres y Apellidos de Juez: Iván Heiser Medina Sánchez

Institución donde labora: Hospital II-2 Tarapoto

Años de experiencia profesional o científica: 08 años

  
Iván Heiser Medina Sánchez  
ESPECIALISTA EN CENTRO UCI: 4350  
C.E.P. 71175 R.E.E. 20067

Firma y Sello



INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de UCI, Hospital Regional- Chachapoyas-2022.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cuantitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N° \_\_\_\_\_

Fecha actual: 06/02/2022

Nombres y Apellidos de Juez: Rosa María Tena Punarrumi

Institución donde labora: Centro Materno Infantil Mangaynes

Años de experiencia profesional o científica: 14 años

  
Rosa María Tena Punarrumi  
DPI 57256 83711014

Firma y Sello

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI ( ) (X)                      NO ( )  
1    0

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI ( )                                      NO ( )  
(X)

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( )                                      NO ( )  
1-30                                      0-31                                      (X)

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( )                                      NO ( )

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_ (X) \_\_\_\_\_

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI ( )                                      NO ( )

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_ (X) \_\_\_\_\_

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI ( )                                      NO ( )

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_ (X) \_\_\_\_\_

*Rosa Peña*  
Dña. Rosa Peña Durarrubia  
CEP 47280 REM 1014

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE  
CONTENIDO(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de UCI, Hospital Regional-Chachapoyas-2022.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cuantitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N° .....

Fecha actual: 08/02/22 .....

Nombres y Apellidos de Juez: CARLA XIMENA RODAS PAREDES

Institución donde labora: HOSPITAL REGIONAL VIRGEN DE FÁTIMA - CHACHAPOYAS.

Años de experiencia profesional o científica: 7 AÑOS.

  
Carla Ximena Rodas Paredes  
LIC. ENFERMERIA  
CEP 279434 - RNE 022803





## INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de UCI, Hospital Regional- Chachapoyas-2022.

### Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cuantitativa con los criterios propuestos relativos a **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N° \_\_\_\_\_

Fecha actual 10-02-22

Nombres y Apellidos de Juez CAROL ENRIQUE VALENZA PIZARRO

Institución donde labora: HOSPITAL REGIONAL CHACHAPOYAS

Años de experiencia profesional o científica 7 años

  
 LC ENRIQUE VALENZA PIZARRO  
 ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA Y ODONTOLÓGICA  
 C.E.P. 13107 ANE 17108

Firma y Sello

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI  1

NO ( ) 0

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI

NO ( )

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( )  
1 → 0

NO   
0 → 1

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI

NO ( )

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

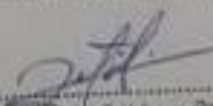
6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI

NO ( )

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

  
LIC. E. VALERIO PIZARRO  
MAGISTER EN INGENIERIA Y DESEMPEÑO  
C. E. P. 12707 RNE 17108

## **INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de UCI, Hospital Regional- Chachapoyas-2022.

### **Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cuantitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N° 05

Fecha actual: **05 febrero 2022**

Nombres y Apellidos de Juez: **WILFREDO AMARO CÁCERES**

Institución donde labora: **UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE  
MENDOZA DE AMAZONAS (UNTRM)**

Años de experiencia profesional o científica: **10 AÑOS**

UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS



---

Mg. WILFREDO AMARO CÁCERES  
Docente UNTRM

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)                      NO ( )  
1                              0

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)                      NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( )                      NO (X)  
1→0                      0→1

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( )                      NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)                      NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)                      NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

## El cuestionario de desempeño laboral

Escala del Desempeño Laboral, elaborado por Dubrasca en su estudio titulado: “Motivación y Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Vargas de Caracas”, en la Universidad Central de Venezuela; 2015, validado en Perú en la tesis de (Cedrón, 2020) titulada “Motivación y Desempeño Laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19”, que tuvo; conta de 24 ítems. Cuyas dimensiones son:

Dimensión 1: Capacidad cognitiva (10 ítems)

Dimensión 2: Capacidad afectiva (08 ítems)

Dimensión 3: Capacidad psicomotora (06 ítems).

Escala de medición: Medido en escala de nunca (1), a veces (2) y siempre (3)

Baremos: Desempeño laboral mala (24-58), regular (59-68) y buena (69- 72).

<b>Variable</b>	<b>Técnica de investigación</b>	<b>Instrumento</b>
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario del Desempeño laboral

<b>Puntuación</b>	<b>Nivel</b>
24 – 58	Malo
59 – 68	Regular
69 – 72	Bueno

## La validez

Esto fue realizado en cuanto al contenido y estructura mediante la técnica de Juicio de Expertos, en donde se realizó una evaluación de 5 expertos que, bajo el formato de Aiken, se reportó un Coeficiente de Concordancia Positiva para la prueba en general y sus dimensiones, mayores al 90%, los criterios que utilizó para la evaluación fueron de pertinencia, 59 correspondencia, coherencia lógica, suficiencia y aplicabilidad. Los jueces expertos fueron: Dra. Amelia Marina Morillas Bulnes, Mg. Psic.Sandra Elizabeth Fuentes Chávez, Mg. Gerson Harry Malca Solis, Mg. Carla Patricia Rios Nuñez, Mg. Yesenia Kelly Abanto Marreros.

Validez de los instrumentos de recolección de datos por jueces expertos: análisis de concordancia entre jueces

Ítems	Criterios	Nº de Jueces				
		1	2	3	4	5
1	Los instrumentos recogen información que permite dar respuesta a los problemas de investigación	1	1	1	1	1
2	Los instrumentos propuestos responden a los objetivos del estudio	1	1	1	1	1
3	La estructura de los instrumentos son adecuadas	1	1	1	1	1
4	Los reactivos de los instrumentos responden a la operacionalización de las variables	1	1	1	1	1
5	Las secuencias presentadas en los instrumentos facilitan sus desarrollos	1	1	1	1	1
6	Los reactivos o ítems son claros y entendibles	1	1	1	1	1
7	El número de ítems son los adecuados para la aplicación de los instrumentos	1	1	1	1	1
<b>Total</b>		<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

$$b = \frac{T\alpha}{T\alpha + Td} \times 100$$

b = Grado de concordancia entre jueces;

Ta = n° total de acuerdos;

Td = n° total de desacuerdos

Coefficiente de concordancia (CC) = 100.0

$$b = \frac{35}{35 + 0} \times 100$$

Coefficiente de concordancia (CC) = 100.0

## FICHA DE VALIDACIÓN

## Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de Motivación y Desempeño Laboral

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Trabajadores de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.

Apellido y Nombres del evaluador:


Alicia María Mejías Banes

Grado académico del evaluador:

DEP. Psicología y Gestión

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena
				✓



Firma del JUEZ EXPEDIENTA  
DNI: 17925037

## FICHA DE VALIDACIÓN

## Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de Motivación y Desempeño Laboral

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Trabajadores de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.

Apellido y Nombres del evaluador:


Mg. Sandra Fuentes Chávez

Grado académico del evaluador:

Magister Psicología

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena
				X



~~Mg. Sandra Fuentes Chávez~~  
PSICÓLOGA  
C.Ps.P. 19924

Apellidos y nombres  
DNI: 43819982



FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de Motivación y Desempeño Laboral

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Trabajadores de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.

Apellido y Nombres del evaluador: Gerardo Henry Hales Salas

Grado académico del evaluador: Magister en Salud Pública

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena
				X

  
 FIRMADO POR:  
 DR. GERARDO HENRY HALES SALAS  
 MAGISTER EN SALUD PÚBLICA

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de Motivación y Desempeño Laboral

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Trabajadores de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.

Apellido y Nombres del evaluador: Carla Patricia Mesa Naranjo

Grado académico del evaluador: Magister Salud Pública

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena
				X

  
 FIRMADO POR:  
 DR. CARLA PATRICIA MESA NARANJO  
 MAGISTER EN SALUD PÚBLICA

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de Motivación y Desempeño Laboral

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Trabajadores de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.

Apellido y Nombres del evaluador: Yamira Kelly Aguado Navarro

Grado académico del evaluador: Magister Ciencias Médicas

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena
				X

  
 FIRMADO POR:  
 DR. YAMIRA KELLY AGUADO NAVARRO  
 MAGISTER EN CIENCIAS MÉDICAS

**Apéndice C: Confiabilidad de los Instrumentos**

**Coefficiente alfa de Cronbach para cuestionario “escala de estrés de enfermería – NSS”**

basada en elementos estandarizados		
0.924	0.926	34

Fuente. Encuesta de prueba piloto.

**Coefficiente Alfa de Cronbach para “cuestionario”  
del desempeño laboral de los Enfermeros**

(Cedrón, 2020) en la tesis “Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19” mostró un Alfa de Cronbach de acuerdo a las dimensiones, con valores como se muestra;

Estadísticas de fiabilidad			
	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Medición general	.924	.936	24
Capacidad Cognitiva	.956	.957	10
Capacidad Afectiva	.919	.964	8
Capacidad Psicomotora	.950	.959	6

La confiabilidad obtenida de la tesis de (Cabanillas & Ruiz, 2021) Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del hospital San Juan de Lurigancho, Lima 2020, mostró valores de:

$\alpha$  = Coeficiente de Alfa de Cronbach

K = 24

$\Sigma V_i = 4.892$

$$V_t = 22.43$$

Reemplazando en la fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

$$\alpha = \frac{24}{24-1} \left[ 1 - \frac{4.892}{22.43} \right]$$

$$\alpha = 0.816$$

Por lo tanto, en cuanto al instrumento 2: Desempeño Laboral del profesional de Enfermería; se obtuvo una confiabilidad de Alfa de Cronbach ( $\alpha = 0.816$ ) por lo que se concluye que el instrumento refleja una confiabilidad “Alta (Fuerte).

***Apéndice D: Consentimiento Informado***

Fecha: .....

Yo ....., identificada con DNI N°.....,a través del presente documento expreso mi voluntad de participar en el estudio de investigación titulada: “Estrés y su relación con el desempeño laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023”, la cual pretende determinar la relación que existe entre el estrés y su relación con el desempeño laboral de los Enfermeros. Habiendo sido informada del propósito de la misma, así como los objetivos y teniendo la confianza plena con ello autorizo a responder con veracidad cada uno de las preguntas, además el instrumento será confidencial, anónima y exclusivamente para fines de la investigación. Con respecto a los riesgos el estudio no representa ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.

.....

**Firma del participante**

*Apéndice E: Matriz de consistencia*

**Título: Estrés y desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023.**

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Variables</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Metodología</b>
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Variable 1</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Diseño:</b> Descriptivo, correlacional  <b>Tipo:</b> Básico  <b>Corte:</b> Transversal  <b>Población:</b> En el presente estudio estará conformada por los 23 profesionales de salud del servicio de emergencia  <b>Muestra:</b> La muestra, será censal y se tomará al 100% de la población que son 23 personal de salud del servicio de emergencia,  <b>Técnica:</b> Entrevista  <b>Instrumento:</b> Cuestionario
Problema general.  ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023?	Determinar la relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023.	Estrés	Ha: Existe relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023.  Ho: No existe relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023.	
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Variable 2</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	
¿Cuál es el nivel de estrés de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, ¿2023?  ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023?	Identificar el nivel de estrés de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023.  Identificar el nivel de desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023	Desempeño laboral	Existe nivel alto de estrés de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023  Existe nivel alto de desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2023.	