

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Estrés Laboral y Desempeño laboral de las Enfermeras del Servicio de  
Ginecoobstetricia del Hospital regional docente de Cajamarca, 2025**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional de enfermería: Gineco  
Obstetricia

**Autor:**

Bella Gloria Portal Ramos

**Asesor:**

Dra. Luz Victoria Castillo Zamora

Lima, 26 de junio de 2025

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Luz Victoria Castillo Zamora, 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 LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE GINECOOBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA, 2025”** de la autora Bella Gloria Portal Ramos tiene un índice de similitud de 14% 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 26 días del mes de junio del año 2025.

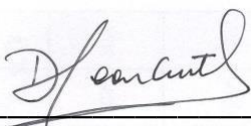


-----  
Dra. Luz Victoria Castillo Zamora

**Estrés Laboral y Desempeño laboral de las Enfermeras del Servicio  
de Ginecoobstetricia del Hospital regional docente de Cajamarca,  
2025**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional  
de enfermería: Gineco Obstetricia



---

Dra. Delia Luz León Castro  
Dictaminador

Lima, 26 de junio de 2025

## Tabla de Contenido

|  |    |
|--|----|
| Tabla de Contenido .....                     | iv |
| Resumen.....                                 | 1  |
| Capítulo I .....                             | 2  |
| Planteamiento del Problema .....             | 2  |
| Identificación del problema.....             | 2  |
| Formulación del Problema .....               | 6  |
| Problema General .....                       | 6  |
| Problemas Específicos .....                  | 6  |
| Objetivos de la Investigación .....          | 6  |
| Objetivo General.....                        | 6  |
| Objetivos Específicos .....                  | 7  |
| Justificación.....                           | 7  |
| Justificación Teórica.....                   | 7  |
| Justificación Metodológica.....              | 7  |
| Justificación Práctica y Social .....        | 8  |
| Presuposición Filosófica.....                | 8  |
| Capítulo II.....                             | 10 |
| Desarrollo de las Perspectivas Teóricas..... | 10 |
| Antecedentes de la Investigación .....       | 10 |
| Antecedente Internacionales .....            | 10 |
| Antecedentes Nacionales .....                | 12 |
| Marco Conceptual .....                       | 14 |

|  |    |
|--|----|
| Estrés.....  | 14 |
| Estrés Laboral .....   | 15 |
| Desempeño Laboral .....  | 22 |
| Bases Teóricas.....  | 26 |
| Conceptos básicos del Modelo de Sistemas de Betty Neuman ..... | 26 |
| Definición de Términos.....                                    | 27 |
| Capítulo III.....  | 29 |
| Metodología .....  | 29 |
| Descripción del Lugar de Ejecución .....                       | 29 |
| Población y Muestra.....                                       | 29 |
| Población .....  | 29 |
| Muestra .....  | 29 |
| Tipo y Diseño de Investigación.....                            | 30 |
| Formulación de Hipótesis.....                                  | 31 |
| Hipótesis General.....   | 31 |
| Hipótesis Específicas .....                                    | 31 |
| Identificación de variables.....                               | 32 |
| Matriz de Operacionalización de Variables .....                | 33 |
| Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos .....           | 35 |
| Técnica.....   | 35 |
| Instrumento .....  | 35 |
| Proceso de Recolección de Datos.....                           | 37 |
| Procesamiento y Análisis de Datos .....                        | 37 |

|  |    |
|--|----|
| Consideraciones Éticas .....                       | 38 |
| Principio de Autonomía .....                       | 38 |
| Principio de Beneficencia .....                    | 38 |
| Principio de No Maleficencia .....                 | 38 |
| Principio de Justicia .....                        | 39 |
| Capítulo IV .....                                  | 40 |
| Administración del Proyecto de Investigación ..... | 40 |
| Cronograma de Ejecución .....                      | 40 |
| Presupuesto .....                                  | 41 |
| Referencias Bibliográficas .....                   | 42 |
| Apéndices .....                                    | 52 |

## Resumen

El estrés laboral se ha convertido en un problema de salud pública, afectando en el rendimiento de los trabajadores, afectando en su desempeño, y la capacidad de concentración; en el trabajo y existen factores que hacen que se genere un desequilibrio en la vida profesional y personal del trabajador. El presente estudio, tiene como objetivo determinar la relación entre el Nivel de Estrés Laboral y desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca, 2025; será un estudio de tipo descriptivo-correlacional, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal; la muestra estará compuesta por 60 profesionales de enfermería del servicio de ginecoobstetricia del hospital en estudio; la técnica será la encuesta y observación y como instrumento se utilizará un cuestionario y una ficha de observación para la recopilación de los datos; la validez de los instrumentos se obtuvo mediante el juicio de expertos con la participación de cinco profesionales especialista en el área; el resultado global final fue según V de Aiken de 1,000 índice de validez para el instrumento Estrés laboral y de 1,000 de coeficiente para el instrumento desempeño laboral, la confiabilidad se obtuvo mediante una prueba piloto aplicado a profesionales de enfermería en otra muestra de similares características al del estudio; obteniendo un Alfa de Cronbach de 0,849 para estrés laboral y 0,905 para desempeño asistencial; el procesamiento de datos se realizará mediante el uso de SPSS v.27, se utilizará estadísticas descriptiva e inferencial, los resultados se presentarán en tablas y frecuencias; asimismo, se desarrollará el estudio, bajo los principios éticos de la investigación.

Palabras clave: estrés laboral, desempeño laboral, enfermeras.

## Capítulo I

### Planteamiento del Problema

#### Identificación del problema

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023), señala que el estrés es una respuesta natural que tenemos como humanos ante las situaciones que generan preocupación o tal vez tensión, siendo estas difíciles de manejar; por lo tanto, el estrés puede tener diferentes niveles, partiendo del nivel bajo, moderado a alto; y a su vez, estos pueden ser positivos o negativos, ya que tiene afectaciones tanto, física y psicológicamente

El estrés laboral se ha convertido en un problema de salud pública, afectando en el rendimiento de los trabajadores, afectando en su desempeño, y la capacidad de concentración; en el trabajo y existen factores que hacen que se genere un desequilibrio en la vida profesional y personal del trabajador, lo cual tendría una causa, como el demasiado carga laboral, los horarios son muy pesados, no existen incentivos, no hay una buena remuneración, y no existe un contrato limpio; en ese contexto, todo esto llega a afectar a las personas, logrando que su bienestar decaiga junto con su salud mental y física (Otero, 2023).

Según, Reyes-Guevara (2022), refiere que en el ámbito de la enfermería el estrés laboral es la respuesta que experimentan los profesionales en su trabajo; donde muchas veces esas situaciones exigen a la capacidad que tienen para afrontar esos problemas; en un hospital especialmente en el área de cuidados críticos, se ha realizado estudios donde informan que son los profesionales que trabajan ahí donde se genera mayor estrés y sobrecarga laboral; la salud mental fue una de las preocupaciones en las investigaciones ya que en pandemia todo se elevó y muchos tuvieron que ir por necesidad a psiquiatras y psicólogos, para poder encontrar paz y salud mental.

Cieza (2024) señala que el estrés es una respuesta del cuerpo produciéndose un desequilibrio en el organismo. En un estudio realizado por el Colegio Internacional de Enfermeras, señaló que, en los profesionales de salud, de que el estrés se presente, es muy recurrente en los profesionales de salud, los motivos son varios, como la excesiva carga laboral, el mal clima laboral y cosas personales. El estrés en el centro de labores afecta a un 80% de profesionales; al respecto, la OIT, menciona que en México aproximadamente el 75% de trabajadores en la salud presentan estrés laboral, siendo este porcentaje y una cifra más alta a nivel mundial; seguido por China con el 73% y también Estados Unidos con el 59%; afectando así el rendimiento laboral.

Por su parte, Melo (2024) menciona que en el mundo los empleados sufren estrés en niveles muy altos, lo que perjudica el trato, ambiente y trabajo laboral; al respecto, en un estudio de Gallup reportó que en más de 160 países, se encontró que el estrés es el problema más importante que existe, donde el 41% de empleados en el 2023 sintió estrés en el trabajo el día anterior a la encuesta, o sea 4 de cada 10 trabajadores; en los resultados muestran que algunos de los países no experimentaron los mismos niveles de estrés; como África del Norte, en el Medio Oriente lidero con el de 52%; El Caribe y América Latina lo siguieron con un 44%; y en Europa se encontró un 35%.

En Ecuador se realizó un estudio sobre el estrés y el bienestar laboral en el personal de la salud; los resultados encontrados, indican que los niveles de estrés laboral son generalmente bajos, con un 9,4% de casos en situación de riesgo; en cuanto al bienestar laboral, este se ubica en un rango de moderado a alto, con un 5,7% de los casos considerados en riesgo; además, se identificó una relación moderada y positiva entre el estrés laboral y el factor de Efectos

Colaterales del bienestar laboral, pero no con el bienestar psicosocial (López-Barrionuevo et al., 2023).

Por otro lado, en México se realizó un estudio relacionado al estrés, ansiedad y depresión en trabajadores de salud determinando que el 44,7% presentó depresión, el 83,1% ansiedad y el 66,3% de los participantes presentó estrés, consideran que el grupo del personal femenino fueron los más afectados, los solteros y los médicos residentes; por lo tanto, se concluye que el personal de salud afronta niveles altos de estrés por las exigencias mismas de su trabajo, lo que aumenta el riesgo de trastornos como ansiedad y depresión (Lucas-Hernández et al., 2022).

Según el informe del MINSA en el 2019, sostiene que en Perú hay 15,6 enfermeras por cada 10,000 habitantes; el 60% del personal trabaja en el MINSA y el 30% en EsSalud. Existen diversos tipos de contratación, lo cual genera inestabilidad e inequidad laboral; las enfermeras desempeñan funciones clave en el cuidado individual y colectivo en todo el sistema de salud. Sin embargo, enfrentan condiciones laborales desiguales; en donde predominan tres regímenes: nombramiento, CAS y SNP, este último sin beneficios sociales y esta precariedad laboral influye en su bienestar. Como consecuencia, se incrementa el estrés y se ve afectado su desempeño profesional (Peralta-Gómez et al., 2021).

Otro estudio realizado en el Perú en el 2024 en un establecimiento de Salud de Sullana, Piura, según sus resultados, reveló que un 51,61% reportó un nivel medio de estrés, el 33,87% experimenta un nivel bajo de estrés laboral y un 14,52% enfrenta un alto nivel de estrés laboral como profesionales de la salud en dicha institución.

De acuerdo con Causto & Arevalo (2023), según sus reportes, informaron que, en una clínica de Lima, el personal de salud, y especialmente en los profesionales de enfermería, se evidencia en los resultados que un 52,5% presentó un estrés regular; el 31,3% un estrés nivel

bajo; y el 16,3% presentó un estrés alto; a su vez, un 51,2% tienen un desempeño laboral regular; el 46,3% un nivel alto de desempeño; y solo el 2,5% presentó como deficiente en lo que respecta al desempeño laboral.

En un programa desarrollado en Tumbes en el 2022, con la finalidad de medir el estrés laboral, en los resultados se encontró que el 75% de trabajadores sufren de un estrés de nivel moderado y el 24% un estrés alto; en lo que respecta al desempeño laboral, se pudo percibir que el 55% presentaron un desempeño nivel medio y el 45% un desempeño alto (Montes, 2023).

En la red asistencial de la Libertad realizaron un estudio, en el cual los resultados estuvieron con relación a la inteligencia emocional y el estrés laboral en las enfermeras. Como resultados el 64,9% presentó una inteligencia muy desarrollada y que el 35,1 % tiene que desarrollar la inteligencia emocional; por otro lado, en lo que respecta al estrés, el 46,8% presentó un nivel alto y el 53,2% presentan un nivel bajo (Linch & Cabrejo, 2021).

En ese sentido, en el entorno laboral del sector de la salud y en especial en aquellos servicios de mayor de mayor afluencia, se distingue por la ejecución de tareas demandantes, lo que puede llevar a los profesionales a experimentar agotamiento y afectar su rendimiento en el trabajo; esta situación se intensifica debido a la elevada carga laboral, un desafío relevante para numerosos sistemas de salud, con consecuencias negativas, tanto en la eficiencia del servicio como en la seguridad de los usuarios de salud (Batanda, 2024).

En Cajamarca en el servicio de Ginecobstetricia del hospital regional, las enfermeras se enfrentan a altos niveles de estrés laboral, por la demanda de pacientes y, por lo tanto, la presión que tienen es constante y deben estar bajo situaciones emocionales muy intensas; como en el cuidado de las pacientes durante el parto y postparto, de igual manera al momento de tomar decisiones en un momento crítico. El estrés llega a afectar su bienestar físico y emocional,

repercutiendo en su concentración y desempeño laboral, porque genera agotamiento, lo que logra que los pacientes se vean comprometidos ya que se puede cometer errores al momento de brindar la atención. En ese contexto se plantea el siguiente interrogante de la investigación.

## **Formulación del Problema**

### ***Problema General***

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca, 2025?

### ***Problemas Específicos***

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión de Agotamiento Emocional y el desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del Hospital regional docente de Cajamarca?

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión de Realización Personal y el desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca?

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión Despersonalización y el desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca?

## **Objetivos de la Investigación**

### ***Objetivo General***

Determinar la relación que existe entre estrés laboral y desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca, 2025

### ***Objetivos Específicos***

Identificar la relación entre el estrés laboral en su dimensión de Agotamiento Emocional y el desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca.

Identificar la relación entre el estrés laboral en su dimensión de Realización Personal y el desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca.

Identificar la relación entre el estrés laboral en su dimensión Despersonalización y el desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca.

### **Justificación**

#### ***Justificación Teórica***

Este estudio cuenta con una aplicación teórica, ya que logrará que el análisis y la comparación de las teorías actuales sean más fáciles, facilitando la comprensión entre el nivel de estrés laboral y el desempeño laboral de los profesionales de salud, específicamente del profesional de enfermería; las bases teóricas utilizadas son las más actuales y serán útiles para la evidencia de futuras investigaciones que tengan las variables utilizadas en este estudio.

#### ***Justificación Metodológica***

El aporte metodológico del presente estudio es justificado porque empleará instrumentos que son validados y confiables, sirviendo para la recolección de datos; midiendo la variable “nivel de estrés laboral”, junto con sus dimensiones, y también la variable “desempeño laboral” con sus diferentes dimensiones, en los profesionales de enfermería. Los resultados obtenidos,

serán visibles para toda la comunidad científica, ya que, servirán de base para las futuras investigaciones, que tengan relación con este estudio.

### ***Justificación Práctica y Social***

La relevancia social y práctica, es basada en la necesidad de promover salud, en los centros de trabajo dentro de los hospitales, centros de salud, y empresas, donde laboren el personal de enfermería, ya que donde estén trabajando, en riesgo de sufrir el estrés laboral y para lo cual deberá ser identificados los factores de riesgo que no permiten que se desenvuelvan y desempeñen laboralmente bien. La OMS enfatizó que es importante prevenir y controlar el estrés laboral, porque si no se realiza, será difícil de abordar los problemas presentados, ya que el trabajo no será adecuado, la calidad de atención será pésima, el ambiente laboral no será óptimo y todo se verá repercutido en la atención que se va a brindar al paciente, ya que, en vez de ayudar a su bienestar, estaremos retrasando la recuperación.

### **Presuposición Filosófica**

El presente estudio por su naturaleza enfocada en el cuidado tiene una justificación filosófica basada en el respeto por el prójimo. Esta perspectiva va de la mano con los principios éticos que promueven la necesidad de reconocer que las personas tienen el derecho a tener dignidad y bienestar. Al ser profesionales de salud, se debe tener responsabilidad moral al momento de atender situaciones vulnerables. Y seguir la ética del cuidado que nos dice que la salud y el bienestar de los profesionales de salud debe ser una prioridad, ya que, al cuidar a otros, entregamos parte de nuestro tiempo, y nos involucramos al punto de descuidar nuestra salud mental y física. Dejando que la sobrecarga laboral y el estrés afecten la capacidad de brindar cuidados de calidad.

En ese sentido, el ser humano, en su misión de servir a los demás, enfrenta desafíos que pueden generar estrés y afectar su desempeño en sus responsabilidades. La enfermería, como profesión basada en el cuidado y el servicio, encuentra su fundamento en valores como la compasión, la paciencia y la entrega, los cuales son principios esenciales en la cosmovisión cristiana.

Al respecto, la Biblia resalta la importancia del trabajo con amor y dedicación, haciendo énfasis de que "Todo lo que hagan, háganlo de corazón, como para el Señor y no para los hombres" (Colosenses 3:23). Este principio orienta a las enfermeras a desempeñar su labor con vocación y excelencia, reconociendo que su servicio tiene un propósito trascendental.

Asimismo, el estrés laboral es una realidad que puede afectar el bienestar físico, emocional y espiritual de quienes cuidan a los demás. Para lo cual la Escritura exhorta a encontrar fortaleza en Dios ante las cargas del trabajo: invitando hacia Él diciendo: "Vengan a mí todos ustedes que están cansados y agobiados, y yo les daré descanso" (Mateo 11:28). Esta enseñanza hace recordar sobre la importancia del autocuidado y del apoyo divino en momentos de fatiga.

Por otro lado, la calidad del desempeño asistencial está ligada a la actitud de servicio y entrega al prójimo, reflejando el mandamiento de Jesús: "Porque tuve hambre y me diste de comer; tuve sed y me diste de beber; fui forastero y me recibiste" (Mateo 25:35). En este sentido, el cuidado enfermero es una manifestación del amor al prójimo, y su desempeño óptimo contribuye al bienestar de los pacientes.

Desde esta perspectiva, el equilibrio entre la vocación, el manejo del estrés y el desempeño profesional puede ser fortalecido mediante la fe, la oración y la confianza en Dios, quien es la fuente de sabiduría y fortaleza para quienes dedican su vida al cuidado de los demás.

## Capítulo II

### Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

#### Antecedentes de la Investigación

##### *Antecedente Internacionales*

Según Zhong et al. (2025), en China, realizaron un estudio sobre “Niveles y factores relacionados con el estrés laboral entre enfermeras: evidencia basada en hospitales de China, 2023”. Con el objetivo de “identificar los factores que contribuyen a este estrés, además, fue buscar exploración de la relación entre disfunción familiar y el estrés laboral”. Fue un estudio descriptivo y transversal, la población de estudio fue conformado por 270 enfermeras que trabajan en hospitales el tiempo fue entre diciembre 2023 y enero del 2024; como instrumento utilizaron la Escala de estresores laborales de enfermería (NJSS). Los resultados presentaron que la carga de trabajo y la presión del tiempo fueron las más altas entre las subescalas del NJSS, los principales factores del estrés para las enfermeras, fueron los bajos salarios y los beneficios bajos, como el estatus de enfermera es demasiado bajo, el trabajo por turnos frecuente, miedo a cometer errores y accidentes en el trabajo. El estudio concluye en que las enfermeras experimentaron un nivel moderado de estrés laboral, también manifestaron y preocupación sobre la inseguridad laboral.

Zurita & Ramos (2024), en Ecuador, realizaron un estudio sobre “El estrés en profesionales de enfermería en Ecuador: evaluación del impacto en sus derechos laborales”. Tuvo como objetivo de analizar la situación actual del estrés laboral y los derechos laborales de los profesionales de enfermería en Guayaquil, Ecuador. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra fue conformada por 30 profesionales de enfermería; como instrumento se empleó un cuestionario

estandarizado para evaluar el nivel de estrés laboral de los participantes. Según los resultados sobre el estrés laboral, se encontró que el 60% de los profesionales de enfermería presentaron nivel alto de estrés laboral, mientras que el 28% reportaron nivel moderado y el 12% nivel bajo. Los hallazgos recalcan lo importante que es tratar temas de los derechos laborales y las condiciones laborales para su bienestar de los trabajadores de la salud. Se concluye en que los hallazgos del estudio resaltan la grave prevalencia del estrés laboral entre estos profesionales, así como la falta de reconocimiento, apoyo y condiciones laborales adecuadas que contribuyen a esta problemática.

Astroza et al. (2024), en Chile, realizaron un estudio sobre “Asociación entre la percepción de estrés laboral con los factores sociodemográficos y laborales en trabajadores chilenos”. Tuvo como objetivo determinar la asociación entre la percepción de estrés laboral con los factores sociodemográficos y laborales en trabajadores chilenos. Estudio analítico de corte transversal, se recolectaron datos sociodemográficos y laborales a través de una encuesta online. La población total fue de 180 trabajadores que cumplieron con los criterios de elegibilidad. Los resultados, fueron que el 58,3% percibió estrés laboral, esta variable se asoció significativamente con el sexo y la percepción de carga laboral excesiva ( $p$ -valor  $<0,001$ ). Concluyéndose que se destaca la relación significativa entre el estrés laboral y factores sociodemográficos y laborales, como la carga laboral excesiva.

Ruiz et al. (2023), en México, publicaron un estudio sobre “Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio” con la finalidad de “analizar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores en la región de Tierra Blanca”, Veracruz, México. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra fue de 89 personas, como técnica utilizó la encuesta y como

instrumento un cuestionario. En sus objetivos plantearon la evaluación de 4 dimensiones en la variable estrés laboral; los resultados fueron que el 49,8% presentaron un inadecuado manejo del estrés, el 9,3% tienen casi siempre un mal manejo del estrés, el 13% a veces lo hace; sin embargo; el 1,8% casi nunca lo hace. Concluyéndose, en que existe una correlación positiva entre las variables de estrés y desempeño laboral.

Torres et al. (2020), en Bogotá-Colombia, realizó un estudio titulado “Influencia de los niveles de estrés en el desempeño laboral de los colaboradores del Almacén Sandraagro en el departamento Caquetá”. Tuvo como objetivo explicar la influencia de los niveles de estrés en el desempeño laboral de los colaboradores del Almacén Sandraagro de la ciudad de San Vicente del Caguán Caquetá; fue un estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo descriptivo y transeccional. La muestra estuvo conformada por 15 participantes; los resultados evidenciaron el 40% presentó un estrés Alto y el 33% un estrés Muy. mientras que un 27% nivel medio, en lo que respecta a la evaluación de desempeño laboral el 40% presentó un nivel regular y el 60% evidenció un desempeño nivel bueno. En estudio concluye en a mayores niveles de estrés los resultados en la evaluación de desempeño tienden a ser regulares.

### ***Antecedentes Nacionales***

Quintana-García et al. (2024), en Lima, realizaron un estudio sobre “Estrés laboral y desempeño profesional en Personal de Salud del área de Ginecología y Obstetricia de un Hospital Peruano en el año 2023”. Tuvo como objetivo saber cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional; fue un estudio observacional, prospectivo, cuantitativo y de corte transversal; la muestra fue de 99 personas, como instrumento se usaron dos cuestionarios, el “Inventario *Burnout* de Maslach (MBI) y la Guía de Guía de observación de desempeño profesional; los resultados, mostraron que el profesional de salud presenta un nivel de estrés

medio con un 45,4%; un nivel alto con 29,3% y con un nivel bajo de 25,3%. Concluyendo que los hallazgos revelan que la mayoría de encuestados logró mantener un buen desempeño profesional a pesar de experimentar niveles medios o altos de estrés laboral.

Zorrilla et al. (2023), en Ayacucho, realizaron un estudio sobre “Estrés laboral de profesionales obstetras que laboran en el servicio de gineco-obstetricia. Hospital Regional de Ayacucho”. Su objetivo fue determinar los niveles de estrés en el personal de enfermería del servicio de ginecobstetricia. Fue de tipo descriptivo, la muestra de participantes fue de 30, como instrumento se aplicó un cuestionario del estrés laboral; sus resultados evidenciaron que el 70% de profesionales de 48-54 años presentó estrés medio; y el 6,7% de 24-30 años presentó un estrés alto. Concluyen que el estrés es una respuesta que se tiene a diferentes exigencias en el medio en el que nos encontramos, y pueden ser tomadas como buenas o malas, ya que, es probable que dañen el bienestar de físico y psicológico que tenemos.

Durand (2022), en Andahuaylas, realizó un estudio sobre “Estrés Laboral y Desempeño Laboral en el departamento de Enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021”. Su objetivo fue determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en los enfermeros. Fue un estudio de tipo descriptivo, nivel correlacional, cuantitativo, diseño no experimental y transversal; como muestra tuvo 100 enfermeros participantes del estudio, como instrumento se utilizó dos cuestionarios; sus resultados se evidenciaron que el 86% de participantes presentó un nivel alto de estrés, un 11,0% un estrés muy alto; en lo que respecta al desempeño laboral, el 60,0% tuvo un desempeño promedio y el 36,0% tuvo un desempeño inferior. El estudio concluye en que no se pudo determinar una relación significativa, obteniendo un coeficiente de 0,138 con un valor  $p=0.170$  ( $p > 0.05$ ).

Labán et al. (2022), en Tumbes, realizaron un estudio sobre “Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019”, hecho en Perú. Con el objetivo de “determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los enfermeros”; fue un estudio de tipo cuantitativo, de corte transversal, descriptivo-correlacional y diseño no experimental; la muestra estuvo conformada por 33 profesionales de enfermería; como instrumento utilizó dos cuestionarios. Los resultados mostraron que el 78,8% presentó un nivel medio de estrés laboral; con respecto al desempeño se evidenció que 57,5% presentó un desempeño de nivel regular y el 30,3% presentó un agotamiento emocional. Se concluye que existe una correlación significativa entre el estrés y desempeño, con un  $Rho = -.579$  y  $P = .000$ .

Tapia (2022), en Cajamarca, realizó un estudio sobre “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19” con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento. Fue un estudio correlacional, diseño no experimental y corte transversal; su muestra estuvo conformada de 120 enfermeros, a los que se aplicaron 2 instrumentos. Los resultados mostraron que un 39,2% presentó un alto nivel de estrés laboral, y el 38,3% evidenció bajo nivel de estrés; y con respecto al afrontamiento el 35,8% presentó bajo nivel de afrontamiento. El estudio concluye en que se determinó que existe relación significativa pero inversa entre el estrés laboral y el afrontamiento ( $Rho = -.203$ ,  $p < .026$ ).

## **Marco Conceptual**

### ***Estrés***

Se define “como un estado de preocupación o tensión mental generado por situaciones difíciles”; es una reacción natural ante amenazas o desafíos y afecta tanto a la mente como al

cuerpo; aunque, un cierto nivel de estrés es positivo, lo cual ayuda en el desarrollo normal de las actividades diarias en una persona; y cuando son excesivos puede desencadenar en graves consecuencias físicas y psíquicas; por lo tanto, las personas que experimentan altos niveles de estrés pueden tener dificultades para relajarse o concentrarse, acompañados de ansiedad, irritabilidad y dolor físico, como dolores de cabeza o malestar gástrico (OMS, 2023).

### ***Estrés Laboral***

El estrés laboral está definido como “un conjunto de reacciones cognitivas, emocionales, conductuales y fisiológicas que un trabajador experimenta como respuesta a factores negativos relacionados con su entorno, el contenido de sus tareas o la estructura organizacional de su trabajo”; en ese sentido, este fenómeno es considerado como una experiencia desagradable y que en los últimos años fue en incremento, afectando de manera diversa la salud general de los individuos; y la intensidad de su impacto varía según la persona y las condiciones específicas del entorno laboral, pudiendo generar desde leves malestares hasta efectos más graves alterando el bienestar físico y psicológico de las personas en su entorno laboral; y en muchos casos, el estrés laboral prolongado puede desencadenar problemas crónicos de salud, como trastornos cardiovasculares, ansiedad o depresión (Caicedo et al., 2023).

**Nivel de Estrés.** Enfermería es una profesión que se basa en la vocación, siendo orientada a servir al paciente con compromiso y entrega a la profesión, por lo tanto, cuando el profesional de enfermería trabaja en un ambiente donde se genere de estrés, o es un servicio exigente como emergencias o cuidados intensivos, necesita un momento en la cual, pueda tomar un descanso, renovar la energía y seguir con el turno pesado, dando todo de sí para brindar una atención de calidad; por eso es importante que en el lugar de trabajo se desarrollen políticas que ayuden a que el estrés se alivie, y cómo manejar situaciones laborales estresantes (Abu &

Darawad, 2023).

De acuerdo con Ozamiz-Etxebarria et al. (2020) el personal de salud suele sufrir episodios de estrés, ansiedad, depresión, temor, entre otras, ya que, en lo largo de su vida laboral, hay muchos casos que impactan de manera diferente a cada profesional; y algunas veces puede afectar la capacidad del profesional al momento de tomar decisiones, al brindar atención al paciente, o simplemente organizarse para su turno.

En los hospitales, se ven muchas situaciones que incrementan el estrés laboral en el personal enfermero, el compañerismo es una de ellas, el accionar de los directivos como las malas decisiones al designarte un turno extra, la sobrecarga laboral, lo que genera que el profesional trabaje bajo ansiedad y estrés, tratando de dar todo de si y no perjudicar al paciente (Bautista et al., 2020).

Al momento en que el profesional de enfermería realiza sus labores, es importante ver las condiciones en cómo se hace; en los países en desarrollo es muy normal que las condiciones no sean las adecuadas, lo que logra que el profesional tenga niveles altos de agotamiento, frustración y estrés; y con el tiempo el profesional llega a un cansancio; por consiguiente, a un abandono de la profesión; estas condiciones logran afectar el bienestar del profesional y también la atención que se brinda al paciente (Carrasco, 2022).

### **Factores que Generan Estrés.**

**Factores Biológicos.** Están relacionados con la respuesta fisiológica del cuerpo, siendo estas amenazantes; el estrés va a activar el sistema nervioso autónomo, aumentando así la FC, PA, liberará cortisol y adrenalina; el exceso de estos, provoca desequilibrios hormonales y afecta negativamente al ánimo y algunas funciones metabólicas; en caso de un estrés crónico, el sistema inmunológico se volverá débil, logrando que seamos vulnerables a enfermedades (Schultz et al.,

2022).

**Factores Psicológicos.** Suelen estar relacionados con la percepción y la interpretación de algunas situaciones, problemas familiares, financieros y laborales, causan que uno tenga falta de control, lo que ocasiona que todo se salga de las manos, se genere ansiedad, que exista una autocrítica y que seamos perfeccionistas; la manera en que la persona percibe y maneja el estrés de su entorno genera demasiada influencia (Calderón & Rivas, 2021).

**Sintomatología del Estrés Laboral.** En el entorno laboral de los hospitales, es normal el estrés laboral, esto se debe a que existe una alta demanda de pacientes en la atención por parte del profesional de enfermería, además de la sobrecarga de trabajo, la presión por salvar la vida de un paciente crítico, las jornadas laborales extras y extensas, y el ambiente laboral; esos factores, afectan a la salud emocional y física del profesional, llevándolo al agotamiento, frustración, ansiedad y estrés; si no se afronta con un manejo de manera correcta, impactará negativamente en el bienestar y en calidad de la atención que se brinda en el hospital (Mendoza & González, 2020).

**A Nivel Cognitivo.** Se refiere a las situaciones estresantes que afectan a la concentración, memoria y en las decisiones que pueda tomar; también, disminuye la calidad del trabajo, ya que no permite que se realicen tareas complejas; aumentando los pensamientos repetitivos y estresantes que interfieren en el rendimiento cognitivo y el poder de pensar claramente (Carreño-Moreno et al., 2021).

**A Nivel Fisiológico.** Son las respuestas del cuerpo ante situaciones estresantes, y el cuerpo activa el SNS lo que libera adrenalina y cortisol; lo que lleva a que los músculos se tensen y el cuerpo entre a un estado de alerta; lo que a su vez afecta en la salud con dolores de cabeza, tensión muscular, dificultad para respirar, enfermedades cardiovasculares, problemas de salud

mental y digestivos (Cota et al., 2024).

***A Nivel Psicológico.*** Se refiere a los efectos mentales y emocionales causados por situaciones estresantes, que pueden causar irritabilidad, ansiedad, dificultad para concentrarse, y tensión constante; también incluye tener muchas preocupaciones, confusión, no poder tomar decisiones y no tener el control; puede generar adicciones al alcohol, drogas y tabaco; si no es tratado oportunamente, llevara al agotamiento emocional y a problemas de salud mental (Hakima et al., 2023).

### **Clasificación del Estrés.**

#### ***Según sus Efectos.***

***Eustrés.*** Es una respuesta del organismo frente a situaciones, que son desafíos estimulantes, pero no una amenaza; es un estrés positivo ya que es beneficioso y motivador, ya que ayuda al rendimiento, a que uno se mantenga enfocado, y se enfrente a nuevas cosas; normalmente, se observa este estrés cuando estamos alcanzando metas personales, superando problemas; aumenta la energía, la concentración y la productividad (Sucasaca Mamani, 2022).

***Distrés.*** Ocurre cuando una persona percibe situaciones abrumadoras, que están fuera de su alcance, generando reacciones dañinas; como tristeza, frustración, insomnio, en algunos casos trae enfermedades; a diferencia, del eustrés, este desmotiva, agota y va en decremento la calidad de vida de quienes experimentan este tipo de estrés; no permitiendo que la persona sea eficiente en sus labores o responsabilidades de día a día (Lara et al., 2023).

#### ***Según el Tiempo de Duración.***

***Estrés Agudo.*** Es una respuesta rápida del cuerpo frente a una situación desafiante, se activa en momentos de una discusión, una emergencia, dura poco tiempo, pero de alta intensidad, en este periodo el cortisol y la adrenalina se preparan para afrontar el reto; después de estar

estimulado por esas pequeñas dosis, de pasar el reto, todo baja y el cuerpo regresa al estado normal (Reyes-López et al., 2021).

***Estrés Crónico.*** Es un tipo de estrés que está presente por mucho tiempo, se da cuando la persona está en constante cercanía con algún factor estresante, ya sea en el trabajo o en la familia, al ser constante no tiene ningún descanso, lo que ocasiona dolores de cabeza, ansiedad, insomnio; a comparación del agudo, el crónico es más letal y perjudicial ya que sus síntomas atacan a largo plazo (Cortes, 2022).

***Según el Contexto en el que se Presenta.***

***El estrés en el Trabajo.*** Es la respuesta emocional y física a las demandas que se presentan en el entorno laboral, surge por una carga excesiva, conflictos en el ambiente laboral, inseguridad del lugar; tiene efectos en los problemas físicos y su impacto en la salud mental del trabajador; además, en la digestión y problemas del corazón; dichos problemas, pueden ocasionar ausentismos y afectar las labores en el lugar del trabajo; por eso es importante que se tome medidas para afrontar adecuadamente el estrés (Huaman Ayala, 2021).

***El Estrés Cotidiano.*** Es el estrés que se experimenta diario, debido a la rutina, se asocia a las tareas o situaciones que no son intensas, pero que generan tensión; como el tráfico, responsabilidades económicas, laborales, familiares; al ser de corta duración es fácil de equilibrar, y buscar maneras de lidiar con eso, practicar ejercicios de relajación o tener descansos en el día (Revelo & Suárez, 2024).

***Dimensiones del Estrés Laboral.*** Maslach y Jackson (1986) propusieron tres dimensiones:

***Agotamiento Emocional.*** Es una de las dimensiones destacadas del síndrome de Burnout, en la cual uno experimenta una sensación de fatiga, emocional y física; ocurre cuando una

persona está muy abrumada por problemas familiares, laborales, entre otras; en este agotamiento la persona se siente sin energía, desmotivada, incapaz de realizar alguna tarea; ya que el tipo emocional, genera que nos desconectemos de las motivaciones y el control que podemos tener en las cosas (Koksal & Mert, 2024).

***Realización Personal.*** Se encuentra vinculada a la satisfacción, puede ser de un logro, personal o laboral; esa sensación nos da la confianza de que nosotros somos competentes, valiosos y eficaces cuando se trata de lograr algo que creemos; y al lograr una meta se puede sentir que la vida tiene sentido, que el esfuerzo dado es reconocido y valorado, lo que llena de valentía y se aprecia lo que es realizarse como persona (Linares & Guedez, 2021).

***Despersonalización.*** Esta última dimensión, es la actitud donde existe un desapego emocional, lo que actúa como defensa al nivel del estrés que existe en el cuerpo. Se puede decir que en este estado uno observa a las demás personas como objetos, que no sirven para nada; y se comienza a actuar de mala manera, existen las faltas de respeto, actitud cínica e indiferente, a lo largo del tiempo se va perdiendo la empatía al momento de interactuar con otras personas (Yupari-Azabache et al., 2022).

Las dimensiones son elementos importantes en el S.B. ya que hablamos de un agotamiento extremo que afectando a la salud mental y a su vez a la física; puede ocurrir por demandas diariamente, y la persona no es capaz de manejarlo; por lo tanto, es importante encontrar alguna estrategia que ayude a liberar el estrés y tener el descanso adecuado para la salud (Esquerdo, 2020).

El estrés producido por el trabajo, más conocido como estrés laboral, es un síntoma que se produce por estresores que están constantemente en el organismo; y se mide en tres dimensiones; necesidades percibidas, evaluaciones cognitivas y recursos para gestionar la

situación (Esquerdo, 2020). Este genera reacciones emocionales, conductuales y físicas; y a su vez produce síntomas somáticos; el estrés es el resultado de la percepción del entorno y la persona, en el cual se genera un desequilibrio y es difícil de encontrar la manera de enfrentarlo (Alvarado, 2023).

El estrés es intensificado por diferentes estresores, ya sea por la interacción interpersonal con otros profesionales, las condiciones organizacionales, y algunos aspectos psicológicos; estos están muy relacionados con el desempeño y la calidad de atención que puedan dar, ya que los estímulos estresores afectan emocionalmente; y en lo que respecta, en las enfermeras el estrés laboral se origina por el entorno, donde existe una alta demanda, que supera su capacidad de respuesta como trabajador, lo que causa que se agoten y cansen, antes de terminar el turno (Hinojosa et al., 2020).

Por otro lado, la enfermería es un trabajo altamente intenso con respecto al estrés dentro del sector salud; ya que están en contacto con los familiares y pacientes, exigiéndole más desgaste físico y psicológico; esa carga llega a agotar y generar mucho estrés, contribuyendo a que se desarrolle en síndrome de Burnout (Trujillo-Ramirez & Quispe-Arana, 2021).

En la labor de enfermería la carga mental es la principal, lo que afecta al bienestar del profesional; cuando el estrés supera un límite, comienza a producir consecuencias negativas, en el sistema nervioso simpático y el eje hipotálamo-hipófisis-suprarrenal; y el cuerpo comienza a actuar en defensa ante esas amenazas; al convertirse en crónicas ocasiona nerviosismo, ansiedad, insomnio, enfermedades psicológicas, trastornos cognitivos, depresión y en algunos casos el suicidio; por consiguiente, el estrés laboral puede tener un impacto en la salud mental y física, afectando la calidad de vida y el rendimiento laboral (Barrera-Pintado & Baculima-Suarez, 2024).

El control y la reducción del estrés es muy importante, en los últimos años el profesional de salud ha recurrido al apoyo social, y normalmente es la ayuda profesional de un psicólogo, pero también la ayuda emocional que brinda la familia, los amigos y compañeros de trabajo; en ese sentido, es esencial mejorar la adaptación al entorno y el manejo del estrés, para aumentar la calidad de cuidado y atención al paciente; es bueno desarrollar habilidades de comunicación, y técnicas para solucionar problemas es necesario para conservar la salud mental del profesional y de cualquier persona que este bajo un estrés crónico; por último, se recomienda, que el afrontamiento debe ser personal, ya que cada individuo es diferente y necesita ser tratado de manera personalizada; por eso el profesional de apoyo debe estar capacitado para brindar y ofrecer beneficios que ayuden al usuario a superar el estrés (Velepucha et al., 2024).

### ***Desempeño Laboral***

Está definido como “el resultado de la dedicación, habilidades y esfuerzo tanto individual como colectivo, el cual puede medirse para evaluar lo alcanzado, ya sea de forma positiva o negativa”; este proceso de medición permite identificar áreas de mejora y detectar posibles problemas que afecten el rendimiento; y la clave para un buen desempeño radica en un comportamiento adecuado del personal, apoyado por las estrategias implementadas por los jefes de área y la colaboración activa de todo el equipo; de esta manera, se asegura un rendimiento óptimo, trabajando de manera coordinada hacia el logro de un objetivo común (Pantoja, 2024).

De acuerdo con Hanco et al. (2021), el desempeño laboral puede definirse como “el grado en que un empleado satisface los requisitos y expectativas de su puesto de trabajo”; además, se sostiene que la evaluación del desempeño constituye un proceso clave para reducir la incertidumbre respecto a los resultados obtenidos; de este modo, el desempeño laboral se relaciona con la habilidad de los empleados para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva

dentro de una organización, con el propósito de cumplir los objetivos fijados a través de la aplicación de estrategias previamente establecidas.

**Funciones Laborales del Enfermero.** Las funciones fundamentales del profesional de enfermería incluyen la protección y promoción de la salud, asegurando el entorno de trabajo, así como la realización de investigaciones, la participación en la formulación de políticas de salud y en la gestión de pacientes y los sistemas de salud en los que se insertan; además, abarca la atención directa al paciente, brindando acompañamiento y realizando todas las actividades relacionadas con el cuidado del paciente, con el objetivo de mejorar su salud y bienestar (Potter et al., 2023).

Según Donabedian, la calidad de la atención sanitaria se evalúa a través de tres componentes fundamentales, los cuales son:

El componente técnico se refiere al conjunto de elementos que integran el proceso de atención en los servicios de salud, incluyendo tanto los avances científicos como la habilidad de los profesionales; estos aspectos están inmersos dentro de las sub categorías de eficiencia, competencia profesional, eficacia, continuidad, accesibilidad y aceptabilidad (Lino-Villacreses et al., 2023).

El componente interpersonal referido como la dinámica que se establece entre el profesional de la salud y el paciente, enfocándose en el nivel de interacción y la comunicación que deben mantener; este aspecto busca fomentar un ambiente de respeto, generar confianza y empatía, donde la información proporcionada al paciente sea clara y veraz, contribuyendo a una relación más efectiva y constructiva en el ámbito sanitario (La Torre et al., 2023).

El componente del entorno (confort) hace referencia a las condiciones que favorecen el bienestar y la comodidad dentro del centro de salud, creando un ambiente en el que el paciente se

sienta relajado y a gusto mientras recibe atención médica (Henao-Castaño et al., 2022).

Es fundamental destacar que las intervenciones de enfermería serán efectivas cuando se logre un desarrollo equilibrado de todas las dimensiones previamente mencionadas. Esto implica que los pacientes que ingresen a los hospitales, especialmente en áreas críticas como urgencias, deben ser atendidos con amabilidad y recibir una educación apropiada, así como una orientación clara y precisa durante el tratamiento de sus condiciones de salud (Dois, 2023).

### ***Dimensiones del Desempeño Asistencial de Enfermería.***

***Calidad del Trabajo.*** El concepto de calidad del trabajo surge con la creación del término "trabajo decente" por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual describe un empleo productivo que se ejerce bajo condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad; este tipo de trabajo está protegido por los derechos laborales, garantizando una remuneración adecuada y acceso a una adecuada protección social; en este contexto, la calidad del empleo está referido a las condiciones laborales físicas y económicas, así como estos empleos responden a las capacidades y aspiraciones de los trabajadores en un ambiente que respeta su libertad; además, la calidad del empleo depende de las normativas legales que salvaguardan a los empleados y aseguran que las relaciones laborales sean justas y equitativas (Salazar et al., 2023).

***Responsabilidad.*** De acuerdo con los autores, la responsabilidad es un concepto fundamental que ha sido ampliamente entendido a lo largo del tiempo como la capacidad de cumplir con las tareas asignadas, de manera que no interfiera con otros aspectos importantes de la vida, la familia como el estudio; este valor no solo implica cumplir de manera correcta con lo que se debe hacer, sino también reconocer el impacto de nuestras acciones en los demás y en el entorno (García & Montoya, 2023a).

Además, en un contexto social, la responsabilidad se extiende más allá del ámbito

personal, ya que una sociedad verdaderamente responsable es aquella que asume un compromiso colectivo, donde cada miembro contribuye al bienestar común y al desarrollo integral del grupo; en ese sentido, la responsabilidad no es solo un acto individual, sino un principio social que se refleja en el comportamiento hacia los otros, ya sea en el ámbito educativo, laboral o en cualquier otro entorno compartido (García & Montoya, 2023b).

***Trabajo en Equipo.*** Según Ube-Ronquillo (2024) se define como una estrategia significativa dentro de un proceso colaborativo, en el que un grupo de individuos con diversas habilidades y conocimientos interactúan de manera dinámica y adaptativa para alcanzar una meta común; además, de coordinar esfuerzos y generar sinergias que permitan superar desafíos de forma colectiva, promoviendo la diversidad de perspectivas; además, el trabajo en equipo requiere una comunicación efectiva y un liderazgo que guíe las acciones del grupo, asegurando que los miembros se coordinen y se apoyen mutuamente; de este modo, se fomenta un ambiente de confianza y respeto, donde cada miembro puede contribuir con su máximo potencial, lo que a su vez potencia el rendimiento global del equipo.

***Compromiso Institucional.*** El compromiso institucional, es el vínculo emocional y psicológico que un trabajador establece con su institución laboral, el cual se ve influenciado por su identificación con los objetivos y valores de la empresa; este compromiso genera un sentido de pertenencia y lealtad, lo que motiva al empleado a esforzarse por cumplir con su responsabilidad y la contribución al éxito de la organización; además, el compromiso institucional está determinado por los costos percibidos por el trabajador al abandonar la empresa y la obligación interna que siente de permanecer en ella; por lo tanto, un alto nivel de compromiso contribuye a un mayor rendimiento, ya que el empleado se siente motivado a cumplir con los objetivos organizacionales y mantener una relación estable y productiva con la

empresa (Frescas et al., 2024).

### **Bases Teóricas**

El presente estudio se basa en la teoría de Betty Neuman, precursora en el campo de la salud mental, cuyo modelo fue publicado en 1972; su enfoque se centra principalmente en cómo las reacciones ante el estrés influyen en la promoción de la salud; igualmente, en su modelo, la persona es vista como un "sistema abierto" interactuando con su entorno con el fin de lograr un equilibrio y armonía entre los aspectos internos y externos del ambiente (Coavas-Martínez et al., 2023).

Neuman presentar el modelo de los sistemas se enfoca principalmente en el bienestar y en una visión holística del paciente; dicho modelo está basado en principios de la teoría Gestalt y hace la descripción de la homeostasis de que un organismo mediante un proceso mantiene el equilibrio, lo que a su vez promueve la salud; además, aborda el estrés, centrándose en cómo reducirlo; Betty Neuman adopta la definición de Selye sobre el estrés, que lo describe como la respuesta no específica del cuerpo ante cualquier tipo de demanda (Godoy, 2023).

Por lo tanto, el principal objetivo de la intervención de enfermería está en la labor de reducción de los factores generadoras de tensión en los pacientes, así como la presencia de situaciones adversas que impactan y afectan el funcionamiento óptimo de las personas (Del Valle, 2021).

### ***Conceptos básicos del Modelo de Sistemas de Betty Neuman***

**Visión Holística.** Se presentó como un sistema dinámico y abierto, con el propósito de proporcionar atención al paciente, al usuario de salud; originalmente, fue diseñado como una herramienta centrada en promover la integración de los aspectos fundamentales de la enfermería, teniendo en cuenta también la relación del usuario con su entorno (Dias et al., 2021).

Sistema cliente: está integrado en las interacciones diarias dentro de su entorno laboral, experimentando procesos de adaptación que le permiten cubrir sus necesidades; durante estos procesos, pueden surgir momentos de inestabilidad, especialmente cuando factores estresantes afectan sus defensas; es en esos momentos cuando el sistema recurre a recursos de afrontamiento para hacerles frente (Yanez, 2024).

**Estructura Básica del Cliente.** El usuario se considera un sistema compuesto por una estructura central, que incluye factores comunes a todos los seres vivos, como 36 características genéticas, entre las cuales se encuentran la temperatura y los patrones de respuesta, entre otros (Hernández, 2024).

### **Definición de Términos**

**Agotamiento emocional laboral:** Se entiende como un agotamiento físico y mental, o una combinación de ambos, vinculado al síndrome de burnout, el cual impacta de manera significativa en las emociones y el comportamiento del trabajador (Cabrera-Pomasqui & Juna, 2024).

**Desempeño:** El desempeño refleja los resultados entregados a partir de la dedicación, habilidades y el esfuerzo, ya sea individual o colectivo, y puede ser evaluado para observar lo logrado, considerando si es positivo o negativo (Cajo & Paz, 2024).

**Desempeño Laboral:** se define como la actuación de las personas que cumplen con su jornada laboral dentro de una empresa pública o privada con o sin fines de lucro, satisfaciendo las expectativas y necesidades de la organización de forma eficiente y efectiva, cumpliendo con sus responsabilidades y logrando los objetivos establecidos según los parámetros de la organización (Barrera et al., 2024).

**Despersonalización:** referido al proceso que una persona pierde su sentido de identidad o

esencia, sintiéndose desconectada de su propio ser; este fenómeno puede implicar que el individuo se perciba a sí mismo de manera ajena o incluso como un objeto, perdiendo la conexión con sus emociones y características personales (Cabrera & Colina, 2023).

Estrés laboral: es un fenómeno vinculado a diversos factores de riesgo psicosocial que impactando de manera negativa en la salud de los empleados (Bellido et al., 2021).

Realización personal: según lo señalado por Maslow en 1972, la autorrealización representa el nivel más alto de las aspiraciones humanas; esto implica que las actividades que se realizan con un profundo compromiso, inmersión y placer realizando un desempeño que es un papel clave en el logro de la realización personal (Schmidt et al., 2022).

Profesional del Enfermería: es una profesión centrada en el cuidado, enfocada en las relaciones humanas, que busca apoyar el autocuidado mediante la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la atención a aquellos que requieren asistencia (Andrade-Pizarro et al., 2023).

Desempeño asistencial: está referido a la eficacia con la que una persona cumple las funciones y la responsabilidad asignadas en su rol profesional; este concepto evalúa cómo la persona ha evolucionado en su práctica, tomando en cuenta tanto el cumplimiento de metas específicas relacionadas con el período de evaluación como el desarrollo de habilidades y características propias de su perfil; además, involucra el grado de alineación con las necesidades individuales del profesional, garantizando que su desempeño esté en consonancia con los objetivos establecidos (Cervantes, 2024).

## **Capítulo III**

### **Metodología**

#### **Descripción del Lugar de Ejecución**

El estudio se realizará el Servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital Regional de Cajamarca, ubicado en la ciudad y región de Cajamarca, el hospital cuenta con más de 46 especialidades, por ser una institución de salud de Categoría II-2, donde se realizan cirugías cardiovasculares, intervención cardiológicas, dermatológicas, traumatológicas; en el primer nivel presta atención: administrativas y consultorios externos, segundo nivel emergencias y en el tercer nivel se ubica centro quirúrgico, centro obstétrico, UCI, UCI Intermedio, UCI Neonatal y Neonatología; quinto nivel se ubica la Hospitalización en Medicina, Pediatría, Gineco Obstetricia y Cirugía; además dos servicios oncología y la unidad de hemodiálisis.

La investigación se realizará en el servicio de ginecobstetricia, atiende a pacientes embarazadas y partos cuenta con personal multidisciplinario altamente capacitado: el estudio se ejecutará durante los meses de junio a agosto del 2025.

#### **Población y Muestra**

##### ***Población***

La población es el “Conjunto de individuos en los cuales puede presentarse determinada característica susceptible de ser estudiada” (Vizcaíno et al., 2023). En el presente estudio la población estará conformada por 60 profesionales de enfermería que cumplen sus funciones laborales en el servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca.

##### ***Muestra***

Estará compuesta por el total de la población que son 60 profesionales de enfermería que laboran en el servicio ginecoobstetricia el hospital de Cajamarca; será de tipo censal.

## **Criterios de Inclusión y Exclusión.**

### ***Criterio de Inclusión.***

- ✓ Profesionales enfermeros que acepten su participación mediante la firma del consentimiento informado.
- ✓ Profesionales enfermeras con contrato vigente con tiempo laboral desde más de dos meses en el Servicio de Ginec Obstetricia.

### ***Criterios de Exclusión.***

- ✓ Profesionales Enfermeras que cumplen labores administrativas.
- ✓ Enfermera que estén con licencia o estén de vacaciones.
- ✓ Profesionales enfermeras que no laboren en el servicio de ginec obstetricia.

## **Tipo y Diseño de Investigación**

En el presente estudio, el tipo básica y de enfoque cuantitativo, puesto que los datos tendrán un tratamiento de tipo numérico y se sustentará mediante el uso de la estadística para el procesamiento, como la prueba de hipótesis de los objetivos del estudio (Sánchez & Murillo, 2021). Además, será un estudio de nivel descriptivo; porque se realizará una descripción de una realidad del fenómeno a estudiar (Losada et al., 2022). Igualmente, la investigación se realizará, bajo el diseño no experimental; puesto que no existirá la manipulación de las variables, sin intervención por parte de la investigadora, el fenómeno del estudio se evaluará en su estado natural y de corte transversal, la recolección de datos se realizará en un solo determinado momento (Arias-Gonzales & Covinos, 2021). Y finalmente, será de nivel correlacional, puesto que se buscará la existencia de asociación entre las variables de estrés laboral y desempeño laboral en los profesionales de enfermería (Losada et al., 2022).

## **Formulación de Hipótesis**

### ***Hipótesis General***

Ha: Existe relación significativa entre estrés laboral y desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca, 2025.

H0: No existe relación significativa entre estrés laboral y desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca, 2025.

### ***Hipótesis Específicas***

Ha: Existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión de Agotamiento Emocional y el desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca.

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión de Agotamiento Emocional y el desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca.

Ha: Existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión de Realización Personal y el desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca.

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión de Realización Personal y el desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca.

Ha: Existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión Despersonalización y el desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca.

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión Despersonalización y el desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca.

### **Identificación de variables**

**Variable 1:** Estrés laboral.

**Variable 2:** Desempeño laboral.

## Matriz de Operacionalización de Variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

| Variable                      | Definición conceptual  | Definición operacional   | Dimensiones   | Indicadores   | Escala de medición  |
|-------------------------------|--|--|---|---|---|
| Variable: 1<br>Estrés laboral | Se define como: “el “conjunto de reacciones cognitivas, conductuales, emocionales y fisiológicas que experimenta un trabajador como respuesta a determinados aspectos adversos o nocivos que se relacionan directamente con el contenido, entorno o la organización del trabajo” (Caicedo et al., 2023). | El personal de enfermería, en su entorno laboral enfrenta una situación de presión por la demanda de las atenciones y la carga de trabajo. El estrés será medido en tres dimensiones: Para la evaluación final, los niveles de estrés laboral serán categorizados en bajo, moderado y severo, de acuerdo con los puntajes obtenidos en la aplicación del instrumento de medida.: Intervalos:<br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Leve: [22- 59]</li> <li>• Moderado: [60-96]</li> <li>• Severo [97-132]</li> </ul> | Agotamiento Emocional<br><br>Realización Personal<br><br>Despersonalización | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cansancio</li> <li>- Desgaste físico</li> <li>- Desgaste intelectual</li> <li>- Necesidad de crecer</li> <li>- Necesidad de capacitación continua</li> <li>- Responsabilidad en el trabajo</li> <li>- Necesidad de relación armoniosa</li> <li>- Compromiso personal</li> <li>- Compromiso familiar</li> <li>- Compromiso institucional</li> </ul> | Ordinal<br><br>Valoración de ítems:<br>-Nunca=0<br>-Algunas veces al año=1<br>-Algunas veces al mes=2<br>-Una vez al mes=2<br>-Algunas veces a la semana=4<br>-Una vez a la semana=5<br>-Todos los días=6 |



## **Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos**

### ***Técnica***

En el presente estudio, la técnica a utilizar para las dos variables será la encuesta.

### ***Instrumento***

Como instrumento que se utilizará en el presente estudio será el cuestionario para la variable estrés laboral y una “Ficha de observación” para medir el desempeño laboral.

Instrumento 1: el instrumento que se va emplear en el presente estudio de la primera variable será: el cuestionario denominado “Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI)”, el cual fue elaborado por Maslach y Jackson en 1981, conformada por 22 ítems divididos en tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal), que evalúa el estrés en el profesional enfermero, con cinco opciones de respuesta tipo Likert de 0= nunca a 6= todos los días; a mayor puntuación, mayor estrés tendrá;

En el Perú dicho instrumento fue utilizado por Kelly Liseth Albinacorta Rivera, en un estudio en un hospital de Lima aplicado al personal de enfermería en el 2017 (Albinacorta, 2017). Además, otro autor que utilizó fue por Carmiña Octavia Trujillo Ramírez y Abdel Crisanto Quispe Arana, en el 2021, en Lima, en un estudio con la finalidad de “determinar el nivel de estrés laboral en personal de enfermería” (Trujillo-Ramirez & Quispe-Arana, 2021). La valoración final de la variable Estrés será evaluado de la siguiente manera: estrés Leve: (22- 59); Moderado: (60-96) y estrés Severo (97-132) puntos, que tuvo una validez de calificación de jueces como “Adecuado”, y confiabilidad se obtuvo como resultado un Alfa de Cronbach 0,728 con escala ordinal politómica.

El Instrumento 2 es la “Ficha de observación del desempeño laboral en el personal de enfermería”, de la autora Olga Cecilia Rojas Rosales en el 2019, realizado un estudio en Lima,

que tuvo una validez por juicio de expertos con calificación de “Aplicable” y confiabilidad de 0.868 de alfa de Cronbach, que consta de 31 enunciados, divididos en cuatro dimensiones: Dimensión Calidad del trabajo, que será medidos por los ítems (1 al 11); Demisión de Responsabilidad: que serán medidos por los ítems (del 12 al 16); Dimensión Trabajo en equipo (Rojas, 2019). Los ítems que medirán son (17 al 25) y la Dimensión de Compromiso institucional: que serán medidas por los ítems (del 26 al 31), la valoración de los ítems es: Nunca=1 punto; Casi Nunca=2 puntos; Algunas veces=3 puntos, Casi Siempre=4 puntos y Casi Siempre=5 puntos. Y la valoración final de la variable desempeño asistencial será: desempeño Nivel Deficiente: (31 al 62); Nivel Regular: [63 al 93; Nivel Bueno: (94 al 24) puntos y Nivel Excelente: (125-155) puntos.

**Validez.** La validez de los instrumentos para el presente estudio, fueron obtenidos mediante la opinión del juicio de expertos en la cual participaron 5 jueces (4 licenciadas especialista y 1 Licenciada especialista en Obstetricia), con 10 años de experiencia en promedio, en donde se solicitó la evaluación de los criterios del constructo del contenido de los ítems de cada instrumento, una vez recabado los informes de los jueces, se tabuló dichas evaluaciones en un formato para determinar ala índice de validez de V de Aiken, y la consolidación de evaluación final de los instrumentos, fueron: para el instrumento de estrés laboral fue de 1,000 coeficiente de validez, lo cual indica un alto índice de validez, válido para su aplicación.

La validez para el instrumento de desempeño asistencial de enfermería, se obtuvo un índice mediante el formato V de Aiken de 1,000 coeficiente de validez, también obteniendo un nivel aceptable de validez, siendo un nivel aceptable para su aplicación.

**Confiabilidad.** La confiabilidad de los instrumentos se obtuvo mediante la aplicación de una prueba piloto a una muestra de 15 participantes en otra población de similares características

al del estudio. Para el primer instrumento, según el procesamiento estadístico, se obtuvo un valor final del Alfa de Cronbach de 0,849 coeficiente de confiabilidad, lo que significa que se encuentra en un nivel aceptable y que el instrumento es confiable para la aplicación.

Para el segundo instrumento “Ficha de observación del desempeño laboral”, por ser de escala de evaluación de tipo Likert, se obtuvo un valor final del Alfa de Cronbach de 0,905 índice de confiabilidad, mostrando un nivel bueno de aceptabilidad y confiable para su aplicación.

### **Proceso de Recolección de Datos**

Para la recolección de datos, primeramente se solicitará permiso, a la dirección de la institución de salud en donde se desarrollará el estudio, mediante un documento facilitado por la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión; una vez obtenido el permiso correspondiente se realizará las coordinaciones con la jefa del Servicio de Ginecobstetricia para la aplicación de los instrumento y los horarios en que sea autorizado para no interrumpir la labor de las participantes; luego se expondrá los objetivos del estudio a las participantes del estudio, para ello se solicitará también la firma del consentimiento informado como señal de aceptación voluntaria en la encuesta.

### **Procesamiento y Análisis de Datos**

Una vez recabado la información mediante la encuesta, se codificarán las variables, los mismos que se levantará en una base de datos en Microsoft Excel, Luego serán trasferidos al paquete estadístico IBM Estatistics SPSS v.29 para el procesamiento usando la estadística descriptiva, para el análisis de la descripción de las variables según los objetivos y la estadística inferencial para la prueba del hipótesis, se realizará la prueba de normalidad para determinar el comportamiento de las variables, según dicho resultados se utilizará la estadística Paramétrica o

No paramétrica para determinar la correlación de las variables. Los resultados se presentarán en tablas y frecuencias para una buena interpretación de los mismo.

### **Consideraciones Éticas**

Toda la información proporcionada por las participantes tendrá un tratamiento anónimo, sin exponer las identidades por ninguna circunstancia. En ese sentido en presente estudio, tendiendo en consideración la firma del consentimiento informado de las participantes y también se desarrollará según los principios bioéticos de la investigación: principio de Autonomía, la beneficencia, la No maleficencia, así como el principio de justicia (Motezuma & Márquez Fernández, 2020):

#### ***Principio de Autonomía***

Tiene su fundamento, sobre la base de que cada individuo, es única hasta en sus propias decisiones, que sus derechos deben ser preservado, y está en la capacidad de tomar su elección, haciendo uso de su autonomía (Ontano et al., 2021). Aquí entra a tallar la aplicación del consentimiento informado.

#### ***Principio de Beneficencia***

Significa como “el acto de prevenir y evitar hacer el daño, de hacer el bien y otorgar beneficios; el deber de ayudar por encima de los propios intereses del investigador”; orientado hacia el bienestar de todos los participantes en el estudio (Ontano et al., 2021).

#### ***Principio de No Maleficencia***

Significa de no hacer el daño por ningún motivo a los participantes sea por acción u omisión, el bienestar debe ser de manera individual o colectivo de no perjudicar bajo ninguna forma (Ontano et al., 2021).

### ***Principio de Justicia***

Este principio aborda cuestiones de distribución justa de los recursos, asegurando que se asignen de manera equitativa y que se evite la discriminación, igualmente no debe existir en la elección de la muestra, que todos estén en las mismas condiciones de ser elegidos para ser participante (Cabezas et al., 2024).

## Capítulo IV

### Administración del Proyecto de Investigación

#### Cronograma de Ejecución

| Año y Mes   | 2024 |     |     |     | 2025 |     |     |     |     |     |     |     |
|---|------|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Actividades   | Set  | Oct | Nov | Dic | Ene  | Feb | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago |
| Elección del tema                                     |      |     |     |     |      |     |     |     |     |     |     |     |
| Planteamiento del problema                            |      |     |     |     |      |     |     |     |     |     |     |     |
| Desarrollo del Marco teórico                          |      |     |     |     |      |     |     |     |     |     |     |     |
| Búsqueda y revisión de los instrumentos               |      |     |     |     |      |     |     |     |     |     |     |     |
| Desarrollo del marco metodológico                     |      |     |     |     |      |     |     |     |     |     |     |     |
| Validez y fiabilidad y aplicación de la prueba piloto |      |     |     |     |      |     |     |     |     |     |     |     |
| Revisión de los dictaminadores                        |      |     |     |     |      |     |     |     |     |     |     |     |
| Aprobación del proyecto                               |      |     |     |     |      |     |     |     |     |     |     |     |
| Aplicación de los instrumentos                        |      |     |     |     |      |     |     |     |     |     |     |     |
| Procesamiento y análisis de los resultados            |      |     |     |     |      |     |     |     |     |     |     |     |
| Discusión de los resultados                           |      |     |     |     |      |     |     |     |     |     |     |     |
| Conclusiones y recomendaciones                        |      |     |     |     |      |     |     |     |     |     |     |     |
| Presentación final del informe y sustentación         |      |     |     |     |      |     |     |     |     |     |     |     |

**Presupuesto**

Recurso y materiales para la ejecución del estudio

| Recursos                           | Cantidad    | Costo Unitarios | Costo Total    |
|------------------------------------|-------------|-----------------|----------------|
| <b>Recurso Humano</b>              |             |                 |                |
| Derecho de asesoría y graduación   | 1           |                 | 1000.00        |
| Estadístico                        | 6 horas     | 60.00 x hora    | 360.00         |
| Asesor Temático                    | 7 horas     | 50.00 x hora    | 300.00         |
| <b>Recursos Materiales</b>         |             |                 |                |
| Lapiceros                          | 50          | 0.5             | 25.0           |
| Faster                             | 60          | 0.5             | 30.0           |
| Folder manilo                      | 60          | 0.5             | 30.0           |
| <b>Servicios</b>                   |             |                 |                |
| Internet                           | 150 horas   | 1.00 x          |                |
| Fotocopias                         | 600 hojas   | hora            | 150.00         |
| Impresiones                        | 460 hojas   | 0.10            | 60.00          |
| Movilidad                          | 200 pasajes | 0.20            | 92.00          |
| inscripción del Proyecto (Revisor) | 3           | 2.00            | 400.00         |
|                                    |             | 250.00          | 750.00         |
| <b>TOTAL</b>                       |             |                 | <b>3197.00</b> |

### Referencias Bibliográficas

- Abu, S. F., & Darawad, M. W. (2023). Se correlaciona con el estrés laboral de enfermeras recién graduadas en unidades de cuidados críticos. *International Journal of Caring Sciences*, 13(1), 507-516.
- Albinacorta, K. L. R. (2017). *Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello Chosica, 2017*. Tesis de Posgrado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Alvarado, Y. O. B. (2023). *Estrés laboral en el personal de salud en Latinoamérica y su impacto en características sociodemográficas durante la Pandemia por COVID-19*. Tesis de Grado. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Andrade-Pizarro, L. M., Bustamante-Silva, J. S., Viris-Orbe, S. M., & Noboa-Mora, C. J. (2023). Retos y desafíos de enfermería en la actualidad. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 7(14), 41-53. <https://doi.org/10.35381/s.v.v7i14.2525>
- Aramayo, J. Á. S., Pereira, M. A. A. D., & Iraizos, D. Q. (2023). Factores determinantes de la calidad del empleo en Bolivia. *Investigación & Desarrollo*, 23(2), 47-61. <https://doi.org/10.23881/IDUPBO.023.2-3E>
- Arias-Gonzales, J., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseños y Metodologías de la Investigación* (Primera ed). ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Astroza, D. I. C., Landeros, C. T. G., & Bello-Escamilla, N. (2024). Asociación entre la percepción de estrés laboral con los factores sociodemográficos y laborales en trabajadores chilenos. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*, 33(3), 286-295.
- Barrera-Pintado, J. E., & Baculima-Suarez, J. A. (2024). Efectos del estrés laboral en la salud física y mental de trabajadores de la salud. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 10(1), 281-306. <https://doi.org/DOI10.35381/cm.v10i1.1223>
- Barrera, R. E. L., Godoy, E. J. L., & García, J. C. R. (2024). Las competencias laborales y su relación con el desempeño de los colaboradores. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente*, 11(1), 93-108. <https://doi.org/10.37533/cunsurori.v11i1.103>

- Batanda, I. (2024). Prevalence of burnout among healthcare professionals: a survey at fort portal regional referral hospital. *npj Mental Health Research*, 3(1), 16.  
<https://doi.org/10.1038/s44184-024-00061-2>
- Bautista, R. C., Cienfuegos, R. F., & Aquilar, J. D. P. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60.  
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bellido, R. S. M., Gamarra, M. E. C., Aguilar Gonzales, J. L., Pastor Xespe, K. H., & Morales Palao, B. (2021). Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 25(109), 124-130. <https://doi.org/10.47460/uct.v25i109.458>
- Cabezas, D. N. T., Zambrano, J. S. M., Palacios, M. D. S. T., Alavarez Reyes, S. J., Píngel Erráez, J. C., Gómez Briones, B. R., Gómez Briones, D. J., Aspiazu Miranda, E. P., Arcadio Vicente Cedeño Mero, Patiño Zambrano, V. P., & Guerrero Pozo, E. P. (2024). *Bioética en Investigaciones en Salud* (Primera ed). Mawil Publicaciones de Ecuador.
- Cabrera-Pomasqui, C. E., & Juna, C. F. (2024). Agotamiento emocional en profesionales de enfermería en un servicio de emergencia, la seguridad del paciente. *Enfermería Global*, 23(2), 446-471. <https://doi.org/10.6018/eglobal.601771>
- Cabrera, H. P., & Colina, A. de los Á. E. (2023). La despersionalización. Dimensión que alerta sobre el síndrome de burnout en los docentes universitarios. *Congreso Internacional de Educación*, 6(6), 1-11.
- Caicedo, C. R. C., Noroña, D. R. S., & Vega, V. F. (2023). Estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la salud del área de terapia intensiva. *Revista Cubana de Reumatología*, 25(1), e1012-e1028.
- Cajo, C. N., & Paz, C. R. (2024). *Desempeño Laboral y su Impacto en la Producción Empresarial, 2024*. Tesis de Pregrado. Universidad Señor de Sipán.
- Calderón, G. K. I., & Rivas, L. H. D. (2021). Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(4).
- Carrasco, J. L. D. R. (2022). *Clima laboral y estrés laboral en pandemia por covid-19 en el personal de salud de un Centro Materno Infantil del Distrito de Chorrillos*. Tesis de Grado.

Universidad Autónoma del Perú.

- Carreño-Moreno, S. P., Chaparro-Díaz, L., Cifuentes-Tinjaca, C. D., Perilla-Portilla, F. E., & Viancha-Patiño, E. X. (2021). Conocimientos, actitudes, prácticas, temor y estrés ante el Covid-19 en estudiantes y recién egresados de Enfermería en Colombia. *Revista Cuidarte*, 12(3). <https://doi.org/10.15649/cuidarte.2044>
- Causto, I. G., & Arevalo, R. A. M. (2023). Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023. *Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería*, 3(3), 7-18. <https://doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1829>
- Cervantes, M. N. (2024). *Satisfacción y desempeño laboral del personal asistencial de enfermería en un hospital PNP, 2024*. Tesis de Posgrado. Universidad Norbert Wiener.
- Cieza, E. J. H. (2024). *Estrés y desempeño laboral de los enfermeros de emergencia: una Revisión Bibliográfica*. Tesis de Posgrado. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Coavas-Martínez, A. L., Franco-Mejía, V. P., Rodelo-Olmos, G. M., Borja-González, J., & Salas, R. D. las. (2023). Aplicación de concepciones y supuestos teóricos de neuman en el proceso de atención de enfermería en persona con síndrome epiléptico: reporte de caso. *Revista Salud Uninorte*, 39(3), 1225-1238. <https://doi.org/10.14482/SUN.39.03.123.654>
- Cortes, M. E. C. (2022). Efectos del estrés crónico sobre la plasticidad neural del cerebro adolescente: Una revisión sistemática. *Perspectivas Metodológicas*, 22, 16-16. <https://doi.org/10.18294/PM.2022.3955>
- Cota, Y. D. V., Castro, N., Miranda, E. P. F., & Ortiz, R. E. F. (2024). Estrés académico asociado al índice de masa corporal en estudiantes de licenciatura en enfermería. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación, ISSN-e 1988-2041, ISSN 1579-1726, N°. 55, 2024, págs. 226-231*, 55(55), 226-231.
- Del Valle, K. S. S. (2021). La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. *Revista San Gregorio*, 1(47), 165-179. <https://doi.org/10.36097/RSAN.V1I47.1966>
- Dias, J. A. A., Oliveira, Z. M., Santos, F. P. dos A., Santos, A. D. S., Caldas, C. P., & Kestenberg, C. C. F. (2021). Aplicabilidad de la Teoría Holística en la asistencia e

- investigación en enfermería: un estudio reflexivo. *Index e Enfermería*, 30(1-2), 70-74.
- Dois, A. C. (2023). Cuidado humanizado de enfermería. *Revista Horizonte de Enfermería*, 34(2), 172-175. [https://doi.org/10.7764/Horiz\\_Enferm.34.2.172-175](https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.34.2.172-175)
- Durand, M. V. (2022). Estrés laboral y desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021. En *Repositorio Institucional - UCV*. Universidad César Vallejo.
- Esquerdo, J. M. (2020). Secuelas psicológicas de la crisis del coronavirus en el personal sanitario e interviniente. *Instituto Español de Estudios Estratégicos*, 19, 607-614.
- Frescas, R. H. V., Prieto, C. O. Q., Baltasar, L. B. S., & Moreno, Y. M. (2024). Relación entre compromiso organizacional y estilo de liderazgo en personal de una universidad pública en Chihuahua, México. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(28). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1914>
- García, J. A. G., & Montoya, C. A. A. (2023). *La responsabilidad social en la práctica del trabajo decente*. 27(2), 170-189. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2023.27.02.005.es>
- Godoy, O. (2023). *Modelos y Teorías de Enfermería recopilación y adaptación del libro: "Teorías y Modelos de Enfermería" - Martha Raile Alligood*. Facultad de Ciencias Médicas de UNR. [https://fcm.unr.edu.ar/wp-content/uploads/2023/05/TEORIAS-Y-MODELOS-2DA-PARTE\\_compressed.pdf](https://fcm.unr.edu.ar/wp-content/uploads/2023/05/TEORIAS-Y-MODELOS-2DA-PARTE_compressed.pdf)
- Hakima, E. M., El Harch, I., Tachfouti, N., El Fakir, S., Aalouane, R., & Berraho, M. (2023). Estrés psicológico y sus factores relacionados entre estudiantes de enfermería marroquíes: un estudio transversal. *Enfermería Clínica*, 33(3), 205-215. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2022.11.004>
- Hanco, M. S. de G., Carpio, A. M., Laura, Z. J. C., & Flores Mamani, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 186-194. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Henao-Castaño, Á. M., Romero Rodríguez, D. A., & Gómez Tovar, L. O. (2022). El concepto

- del confort en el cuidado de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 1, 4163-4182.
- Hernández, C. I. V. (2024). *Modelo explicativo sobre factores de riesgo y protección del consumo de drogas lícitas e ilícitas en Adolescentes Escolarizados*. Tesis de Posgrado. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Hinojosa, L. G., García, P. G., Jiménez, A. A. M., Castillo, G. N. G., Cano Fajardo, L. E., & Abeldaño Zúñiga, R. A. (2020). Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia Covid-19. *Revista de Salud Pública, Edición Especial*, 65-77.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31052/1853.1180.v0.v0.31332>
- Huaman, E. A. (2021). Estrés laboral y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por Covid-19, periodo 2020. En *Repositorio Institucional - UCV*. Universidad César Vallejo.
- Koksal, K., & Mert, I. S. (2024). El rol del coraje y de la justicia interaccional en el agotamiento emocional de enfermeras de urgencias: un estudio transversal en Turquía. *International nursing review en español: revista oficial del Consejo Internacional de Enfermeras*, ISSN 1577-9378, Vol. 71, N<sup>o</sup>. 1, 2024, págs. 54-61, 71(1), 54-61.
- La Torre, G. M.-D., Motta-Ramírez, G.-A., Motta-Ramírez, G., & Jarquin-Hernández, P. M. (2023). La empatía, la comunicación efectiva y la asertividad en la práctica médica actual. *Revista de sanidad militar*, 77(1), 1-13. <https://doi.org/10.56443/RSM.V77I1.371>
- Labán, E. M. R., Godos Castillo, G. M. G., Silva, C. I. S., & Delgado Medina, L. M. (2022). Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. *RECIAMUC*, 6(1), 2-14.  
[https://doi.org/10.26820/reciamuc/6.\(1\).enero.2022.2-14](https://doi.org/10.26820/reciamuc/6.(1).enero.2022.2-14)
- Lara, E., Matovic, S., Vasiliadis, H. M., Grenier, S., Berbiche, D., De la Torre-Luque, A., & Gouin, J. P. (2023). Correlates and trajectories of loneliness among community-dwelling older adults during the COVID-19 pandemic: A Canadian longitudinal study. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 115, 105133.  
<https://doi.org/10.1016/J.ARCHGER.2023.105133>

- Linares, G. del V. P., & Guedez, Y. S. S. (2021). Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. *Atencion Primaria*, 53(5), 102017. <https://doi.org/10.1016/J.APRIM.2021.102017>
- Linch, E. L. T., & Cabrejo, J. E. P. (2021). Nivel de inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras de hospitales I - Red asistencial La Libertad EsSalud. *Rev. Cienc. Tecnol.*, 17(4), 243-250.
- Lino-Villacreses, W. A., Vargas-Pin, R. X., Somoza-García, M. G., & Lucas-Parrales, E. N. (2023). Importancia de una gestión eficiente de la calidad en la atención del paciente. *Polo del Conocimiento*, 8(10), 48-71. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i10.6110>
- López-Barrionuevo, O., Peralta-Beltrán, Á., González-Salas, R., Moreta-Herrera, R., & Mayorga-Lascano, M. (2023). Relación entre el estrés laboral y el bienestar laboral en personal de la salud del Ecuador en el contexto del COVID-19. *Diversitas*, 19(2), 215-228. <https://doi.org/10.15332/22563067.9377>
- Losada, A., Zambrano, C. V., & Marmo, J. (2022). Clasificación de Métodos de investigación en Psicología. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 6(11), 13-31. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol6iss11.2022pp13-31p>
- Lucas-Hernández, A., González-Rodríguez, V. del R., López-Flores, A., Kammar-García, A., Mancilla-Galindo, J., Vera-Lastra, O., Jiménez-Lópezs, J. L., & Peralta-Amaro, A. L. (2022). Estrés, ansiedad y depresión en trabajadores de salud durante la pandemia por COVID-19. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 60(5), 556.
- Melo, M. F. (2024, octubre 10). *El estrés laboral en el mundo*. Statista. <https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/>
- Mendoza, S. V., & González, V. M. (2020). El estrés y el trabajo de Enfermería: Factores influyentes. *Revista Ciencias de la Salud - Más Vida*, 2(2), 50-59.
- Montes, S. R. (2023). Programa para Mitigar el Estrés Laboral y Mejorar el Rendimiento del Personal Asistencial en la Dirección Regional de Salud Tumbes – 2022. *Revista Científica de Salud y Desarrollo Humano*, 4(2), 114-134. <https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v4i2.29>

- Motezuma, J. P. M., & Márquez Fernández, E. (2020). *Principios Bioéticos como base Fundamental en la investigación científica*. Universidad Central de Venezuela. [http://saber.ucv.ve/bitstream/10872/20855/1/4 Trabajo Definitivo Jean Mazanare Montezuma y Ernesto Marquez Fernandez.pdf](http://saber.ucv.ve/bitstream/10872/20855/1/4%20Trabajo%20Definitivo%20Jean%20Mazanare%20Montezuma%20y%20Ernesto%20Marquez%20Fernandez.pdf)
- OMS. (2023, febrero 21). *Estrés*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Ontano, M., Mejía-Velastegui, A. I., & Avilés-Arroyo, M. E. (2021). Principios bioéticos y su aplicación en las investigaciones médico-científicas. *Ciencia Ecuador*, 3(3), 9-16.
- Otero, B. Y. L. (2023). Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de los agentes y supervisores de seguridad de una empresa de Seguridad Privada. *Industrial Data*, 25(2), 71-90. <https://doi.org/10.15381/idata.v25i2.21830>
- Ozamiz-Etxebarria, N., Dosil-Santamaria, M., Picaza-Gorrochategui, M., & Idoiaga-Mondragon, N. (2020). Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. *Cadernos de Saúde Pública*, 36(4), e00054020. <https://doi.org/10.1590/0102-311x00054020>
- Pantoja, E. marvelith B. (2024). *Estrés laboral y desempeño laboral en los servidores públicos de una entidad del Estado, Lima, 2023*. Tesis de Grado. Universidad San Martín de Porres.
- Peralta-Gómez, R. Y., Gallegos, R. Á. M. P., Tasayco, M. R., Torres, Y. M. D., Hurtado, C. A. M., & Consuelo. (2021). Situación de Enfermería en Perú: Una mirada en Prepandemia. *Revista RECIEN*, 10(3), 73-86.
- Potter, P. A., Perry, A. G., Stockert, patricia A., & Hall, A. (2023). *Fundamentos de enfermería* (Edición Premium). Elsevier Health Sciences, 2023.
- Quintana-García, L. A., Díaz León, C. G., Chienda Tantaleán, P. M., Vela-Ruiz, J. M., Lama Morales, R. A., & Alatrística Gutiérrez, Vda. de Bambarén, M. D. S. (2024). Estrés laboral y desempeño profesional en Personal de Salud del área de Ginecología y Obstetricia de un Hospital Peruano en el año 2023. *Rev. obstet. ginecol. Venezuela*, 84(02), 148-154. <https://doi.org/10.51288/00840208>
- Revelo, A. J. G., & Suárez, A. G. L. (2024). Estrés cotidiano y ansiedad manifiesta en niños

- institucionalizados y no institucionalizados. Un Estudio en Ecuador. *Revista Psicología UNEMI*, 8(14), 65-77. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol8iss14.2023pp65-77p>
- Reyes-Guevara, A. M. (2022). Estrés laboral en enfermeras UCI. *Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas*, 2(2), 1-5.
- Reyes-López, V. G., Landeros-Olvera, E. A., Galicia-Aguilar, R. M., & Lozada-Perezmitre, E. (2021). Estrés agudo en el personal de enfermería expuesto y recuperado de Covid-19. *Index de enfermería: información bibliográfica, investigación y humanidades, ISSN 1132-1296, Vol. 30, N°. 4, 2021, págs. 303-307, 30(4), 303-307.*
- Rojas, O. C. R. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*. Tesis de Posgrado. Universidad César Vallejo.
- Ruiz, E. D., Salazar Gómez, J. F., Valdivia Rivera, M. de J., Hernández Cárdenas, M., & Huerta Mora, I. R. (2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *RAN. Revistas Academia y Negocios*, 9(2), 169-182. <https://doi.org/10.29393/RAN9-13ELEI50013>
- Sánchez, A. A. M., & Murillo, A. G. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la Historia*, 9(2), 147-181. <https://doi.org/10.54167/debates-por-la-historia.v9i2.792>
- Schmidt, V., Molina; Mará Fernanda, Celsi; Ignacio, & Corti, J. F. (2022). La experiencia de disfrute y su contribución a la realización personal en jóvenes estudiantes. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 52(2), 59-78.
- Schultz, C. C., Colet, C. de F., Rieth Benetti, E. R., Tavares, J. P., Stumm, E. M. F., & Treviso, P. (2022). Resilience and the reduction of occupational stress in Nursing. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 30, e3636. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.5866.3636>
- Sucasaca, B. M. (2022). *Infodemia y estrés en el contexto COVID 19 en estudiantes de la Facultad de Enfermería. UNSA. Arequipa. 2021*. Tesis de Posgrado. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Tapia, R. D. P. R. (2022). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de

- enfermería. Hospital regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19. En *Repositorio Institucional - UCV*. Universidad César Vallejo.
- Ticahuanca-Sandoval, F. I., & Mamani-Palacios, B. R. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86-98.  
<https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Torres, A. M. R., Colorado, F. H. V., & Gaviria, R. L. (2020). *Influencia de los niveles de estrés en el desempeño laboral de los colaboradores del Almacén Sandraagro en el departamento C*. Tesis de Posgrado. Universidad ECCI - Bogotá.
- Trujillo-Ramírez, C. O., & Quispe-Arana, A. C. (2021). Estrés laboral en personal de enfermería del centro de salud Alberto Barton del Callao, 2021. *Revista Cuidado y Salud Pública*, 1(2), 46-53. <https://doi.org/10.53684/CSP.V1I2.25>
- Ube-Ronquillo, C. L. (2024). Trabajo en equipo como estrategia de aprendizaje en las ciencias sociales. *EPISTEME KOINONIA*, 7(13), 346-364. <https://doi.org/10.35381/e.k.v7i13.3241>
- Velepucha, C. A. G., Garcia, E. A. G., & Torres, D. Y. C. (2024). Estrategias de Afrontamiento al Estrés Laboral Utilizadas por Profesionales de Enfermería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 311-332. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i4.12186](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12186)
- Vizcaíno Zúñiga, P. I., Cedeño Cedeño, R. J., & Maldonado Palacios, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7658](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658)
- Yanez, W. G. R. (2024). *Cuidados enfermeros basado en el modelo de sistemas*. Tesis de Grado. Universidad Nacional de Chimborazo.
- Yupari-Azabache, I. L., Diaz-Ortega, J. L., Azabache-Alvarado, K. A., & Bardales-Aguirre, L. B. (2022). Modelo logístico de factores asociados al Síndrome de Burnout en el personal de salud. *Enfermería Global*, 21(4), 144-171. <https://doi.org/10.6018/eglobal.512491>
- Zhong, X., Zeng, Y., Peng, L., Li, X., Jia, Y., Pan, C., & Wang, B. (2025). Levels and related factors of occupational stress among nurses: hospital-based evidence from China, 2023. *Frontiers in Psychology*, 15, 1471640. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2024.1471640>

Zorrilla, V. D., Rodríguez, M. L., Ochoa, W. W. Y., Pino Anaya, R., Mendoza Bellido, G., & Feria Zorrilla, P. A. (2023). Estrés laboral de profesionales obstetras que laboran en el servicio de gineco-obstetricia. Hospital Regional de Ayacucho. *Brazilian Journal of Development*, 9(8), 23155-23162. <https://doi.org/10.34117/bjdv9n8-003>

Zurita, L. A. A., & Ramos, K. E. I. (2024). El estrés en profesionales de enfermería en Ecuador: evaluación del impacto en sus derechos laborales. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(3), 1756-1766. <https://doi.org/10.56712/LATAM.V5I3.2159>

## Apéndices

### Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

“Escala Maslach Burnout Inventory”

“Nivel del Estrés Laboral en las Enfermeras”.

Estimado profesional de enfermería, tenga usted un cordial saludo, soy estudiante de enfermería de la Unidad de Posgrado de la Universidad Peruana Unión y estoy realizando un trabajo de investigación: “Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecobstetricia de un hospital nacional”

Por lo cual se solicita su colaboración para el presente cuestionario, que es de carácter anónimo y confidencial, será empleado única y exclusivamente en esta investigación por lo que se agradece, que sus repuestas sean en forma veraz.

Para consolidar los objetivos que acompañen este estudio. Marque con claridad la opción elegida con la (X) o un aspa la respuesta que considere conveniente. Agradecemos anticipadamente el tiempo que nos brinde, así como su valiosa información. Gracias.

#### I. DATOS GENERALES:

1. Edad: .....

2. Sexo: Femenino: (...), Masculino: (...)

2. Tiempo de servicio: a) Menos de 5 años (...), b) 6 a 10 años (...), c) 11 a 15 años (...) y d) 16 a más años (...).

3. Condición laboral: a) Nombrado (...), b) Contratada/o (...), c) Tercero (...).

4. Nivel de Educación: Licenciada/o (...); Especialidad: (...); Maestría: (...); Doctor/a: (...)

#### II. DATOS ESPECÍFICOS:

Codificación del Inventario de Maslach Burnout Inventory

| Escala Valoración         |   |
|---------------------------|---|
| Nunca                     | 0 |
| Algunas veces al año      | 1 |
| Algunas veces al mes      | 2 |
| Una vez al mes            | 3 |
| Algunas veces a la semana | 4 |
| Una vez a la semana       | 5 |
| Todos los días            | 6 |
|                           |   |

Escriba el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

| Nº | ENUNCIADOS   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|--|---|---|---|---|---|---|---|
|    | <b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>   |   |   |   |   |   |   |   |
| 1  | Me siento emocionalmente agotada(o) por mi Trabajo.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 2  | Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío(a)  |   |   |   |   |   |   |   |
| 3  | Cuando me levanto por la mañana y enfrente a otra jornada de trabajo me siento cansada(o).     |   |   |   |   |   |   |   |
| 4  | Siento que trabajar todo el día con personas me cansa  |   |   |   |   |   |   |   |
| 5  | Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.                                     |   |   |   |   |   |   |   |
| 6  | Me siento frustrado(a) por mi trabajo  |   |   |   |   |   |   |   |
| 7  | Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 8  | Siento que el trabajar en contacto directo con las personas me cansa.                          |   |   |   |   |   |   |   |
| 9  | Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades                                     |   |   |   |   |   |   |   |
|    | <b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>  |   |   |   |   |   |   |   |
| 10 | Siento que puedo entablar relaciones con pacientes fácilmente                                  |   |   |   |   |   |   |   |
| 11 | Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes                             |   |   |   |   |   |   |   |
| 12 | Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo. |   |   |   |   |   |   |   |
| 13 | Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 14 | Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.                     |   |   |   |   |   |   |   |
| 15 | Me siento estimulado(a) después de haber trabajado con mis pacientes.                          |   |   |   |   |   |   |   |
| 16 | Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo   |   |   |   |   |   |   |   |
| 17 | Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.             |   |   |   |   |   |   |   |
|    | <b>DESPERSONALIZACIÓN</b>  |   |   |   |   |   |   |   |
| 18 | Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales                       |   |   |   |   |   |   |   |
| 19 | Siento que me he vuelto más duro(a) con la gente.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 20 | Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.                              |   |   |   |   |   |   |   |
| 21 | Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes                           |   |   |   |   |   |   |   |
| 22 | Me parece que los pacientes me culpan de sus problemas.  |   |   |   |   |   |   |   |

## Instrumento 2

### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del instrumento: “Ficha de observación para medir el Desempeño Laboral de enfermería”

Autor/es : Ministerio de Salud (MINSA) Perú. / Olga Cecilia Rojas Rosales año 2019.

Objetivo del instrumento: “Medir el Desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docente de Cajamarca”.

Alternativas de evaluación:

| SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A Veces | CASI NUNCA | NUNCA |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
| 5       | 4            | 3       | 2          | 1     |

| N° | ÍTEMS  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|--|---|---|---|---|---|
|    | <b>CALIDAD DEL TRABAJO</b>   |   |   |   |   |   |
| 1  | Produce o realiza un trabajo sin errores   |   |   |   |   |   |
| 2  | Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.  |   |   |   |   |   |
| 3  | Realiza un trabajo ordenado  |   |   |   |   |   |
| 4  | Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.  |   |   |   |   |   |
| 5  | Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.   |   |   |   |   |   |
| 6  | Produce o realiza un trabajo metódico.   |   |   |   |   |   |
| 7  | Se anticipa a las necesidades o problemas futuros  |   |   |   |   |   |
| 8  | Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.  |   |   |   |   |   |
| 9  | Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo  |   |   |   |   |   |
| 10 | Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones |   |   |   |   |   |
| 11 | Puede trabajar independientemente.   |   |   |   |   |   |
|    | <b>RESPONSABILIDAD</b>   |   |   |   |   |   |
| 12 | Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.   |   |   |   |   |   |
| 13 | Mantiene a la Jefa encargada del servicio informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse                                      |   |   |   |   |   |
| 14 | Transmite esta información oportunamente.  |   |   |   |   |   |
| 15 | Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del servicio de ginecología.  |   |   |   |   |   |
| 16 | Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades  |   |   |   |   |   |
| 17 | Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes   |   |   |   |   |   |

| <b>TRABAJO EN EQUIPO</b>        |   |  |  |  |  |  |
|---------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 18                              | Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del servicio de ginec obstetricia |  |  |  |  |  |
| 19                              | Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.                |  |  |  |  |  |
| 20                              | Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del servicio de ginec obstetricia  |  |  |  |  |  |
| 21                              | Colabora con actividades extraordinarias a su función en el servicio.   |  |  |  |  |  |
| 22                              | Conoce la Misión y Visión del servicio de ginec obstetricia.  |  |  |  |  |  |
| 23                              | Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías                         |  |  |  |  |  |
| 24                              | Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo                                   |  |  |  |  |  |
| 25                              | Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.  |  |  |  |  |  |
| 26                              | Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.                               |  |  |  |  |  |
| <b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b> |   |  |  |  |  |  |
| 27                              | Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo  |  |  |  |  |  |
| 28                              | Demuestra respeto hacia los usuarios.   |  |  |  |  |  |
| 29                              | Demuestra respeto a sus superiores.   |  |  |  |  |  |
| 30                              | Demuestra respeto a sus colegas   |  |  |  |  |  |
| 31                              | Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo   |  |  |  |  |  |

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

### Apéndice B: Validez de los instrumentos

El cómputo global de los jueces fue obtenido bajo la siguiente fórmula de V de Aiken:

$$V = \frac{S}{(N (C - 1))}$$

siendo:

**S** = la sumatoria de  $s_i$

$s_i$  = Valor asignado por el juez  $i$ ,

**n** = Número de jueces

**c** = Número de valores de la escala de valoración (2. en este caso)

Coefficiente de validez V de Aiken del instrumento "Escala Maslach Burnout Inventory"

| Evaluación de Jueces: Instrumento "Escala Maslach Burnout Inventory" en Enfermeros |  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   |     |              |
|--|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|-----|--------------|
| Nº   | Items  | J1 | J2 | J3 | J4 | J5 | J1 | J2 | J3 | J4 | J5 | S | N | C-1 | V de Aiken   |
| 1  | Forma de aplicación y estructura del Instrumento   | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 5 | 5 | 1   | 1.00         |
| 2  | Orden de las preguntas Adecuado                    | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 5 | 5 | 1   | 1.00         |
| 3  | Dificultad para entender las preguntas del Instrum | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 5 | 5 | 1   | 1.00         |
| 4  | Palabras difíciles de entender en los items        | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 5 | 5 | 1   | 1.00         |
| 5  | Opciones de respuesta son suficientes y pertinenci | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 5 | 5 | 1   | 1.00         |
| 6  | Correspondencia con la dimensión o constructo      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 5 | 5 | 1   | 1.00         |
| <b>V de Aiken Total:</b>   |  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   |     | <b>1.000</b> |

Coefficiente de validez V de Aiken del instrumento "Desempeño Laboral de Enfermería"

| Evaluación Final Jueces: Instrumento "Desempeño asistencial de Enfermería" |  |                   |    |    |    |    |                  |    |    |    |    |   |   |     |              |
|--|--|-------------------|----|----|----|----|------------------|----|----|----|----|---|---|-----|--------------|
|  |  | Opinión de jueces |    |    |    |    | Valoración final |    |    |    |    |   |   |     |              |
| Nº   | Items  | J1                | J2 | J3 | J4 | J5 | J1               | J2 | J3 | J4 | J5 | S | N | C-1 | V de Aiken   |
| 1  | Forma de aplicación y estructura del Instrumento   | 1                 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                | 1  | 1  | 1  | 1  | 5 | 5 | 1   | 1.00         |
| 2  | Orden de las preguntas Adecuado                    | 1                 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                | 1  | 1  | 1  | 1  | 5 | 5 | 1   | 1.00         |
| 3  | Dificultad para entender las preguntas del Instrum | 0                 | 0  | 0  | 0  | 0  | 1                | 1  | 1  | 1  | 1  | 5 | 5 | 1   | 1.00         |
| 4  | Palabras difíciles de entender en los items        | 0                 | 0  | 0  | 0  | 0  | 1                | 1  | 1  | 1  | 1  | 5 | 5 | 1   | 1.00         |
| 5  | Opciones de respuesta son suficientes y pertinenci | 1                 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                | 1  | 1  | 1  | 1  | 5 | 5 | 1   | 1.00         |
| 6  | Correspondencia con la dimension o constructo      | 1                 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                | 1  | 1  | 1  | 1  | 5 | 5 | 1   | 1.00         |
| <b>V de Aiken Total:</b>   |  |                   |    |    |    |    |                  |    |    |    |    |   |   |     | <b>1.000</b> |

## Formatos de Evaluación de los jueces

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

El presente instrumento tiene como finalidad medir el **Estrés laboral y desempeño asistencial de las enfermeras del Servicio de Ginecobstetricia.**

#### Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa 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 necesario si existiera, se ofrecen espacios para las observaciones.

Juez N°: 01

Fecha actual: 21-01-2025

Nombres y Apellidos de Juez: Pilar Villanueva Sanchez

Institución donde labora: Hospital Regional Docente Cajamarca

Años de experiencia profesional o científica: 15 años



Villanueva Sanchez, Pilar  
LIC. EN ENFERMERIA  
COP 62303 RNE 12852

Firma y Sello

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

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

SI (X)

NO ( )

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 ( )  
1→0

NO (X)  
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:.....

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

El presente instrumento tiene como finalidad medir el **Estrés laboral y desempeño asistencial de las enfermeras del Servicio de Ginecobstetricia.**

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa 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 necesario si existiera, se ofrecen espacios para las observaciones.

Juez N°: 02

Fecha actual: 21-01-2025

Nombres y Apellidos de Juez: Eresvita Cotrina Celiz

Institución donde labora: Hospital Regional Docente Cajamarca

Años de experiencia profesional o científica: 10 años

  
Cotrina Celiz Eresvita  
FUC ENFERMERIA  
CEP 6199 - RNE 33019

Firma y Sello

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

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

SI (  )

NO (  )

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:.....

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

El presente instrumento tiene como finalidad medir el **Estrés laboral y desempeño asistencial de las enfermeras del Servicio de Ginecobstetricia.**

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa 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 necesario si existiera, se ofrecen espacios para las observaciones.

Juez N°: 03

Fecha actual: 21-01-2025

Nombres y Apellidos de Juez: Milagros Chuquimango Huaman

Institución donde labora: Hospital Regional Docente Cajamarca.

Años de experiencia profesional o científica: 11 años

  
-----  
**Milagros Chuquimango H.**  
OBSTETRA ESPECIALISTA  
COP. 27330 RNE: 1040-E.01

\_\_\_\_\_  
Firma y Sello



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

El presente instrumento tiene como finalidad medir el **Estrés laboral y desempeño asistencial de las enfermeras del Servicio de Ginecobstetricia.**

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa 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 necesario si existiera, se ofrecen espacios para las observaciones.

Juez N°: 04

Fecha actual: 21-01-2025

Nombres y Apellidos de Juez: María Zelada Medina

Institución donde labora: Hospital Regional Docente Cuzco

Años de experiencia profesional o científica: 7 años


Firma y Sello

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

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

SI (X)

NO ( )

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 ( )  
1→0

NO (X)  
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 INSTRUMENTO?**

SI (X)

NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

**6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a medir?**

SI (X)

NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

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

El presente instrumento tiene como finalidad medir el **Estrés laboral y desempeño asistencial de las enfermeras del Servicio de Ginec Obstetricia.**

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa 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 necesario si existiera, se ofrecen espacios para las observaciones.

Juez N°: 05

Fecha actual: 21-01-2025

Nombres y Apellidos de Juez: Carmen Bardales Correa

Institución donde labora: Hospital Regional Docente Cuzamarca

Años de experiencia profesional o científica: 30 años

  
Bardales Correa, Carmen  
ENFERMERA  
Firma y Sello



### Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos (Incluir matriz de datos)

Alfa de Cronbach Global de la Prueba piloto “Estrés laboral en enfermeros del servicio de Ginec Obstetricia”

| Estadísticos de fiabilidad |                |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach           | N de elementos |
| ,849                       | 22             |

### Confiabilidad Variable “Desempeño Laboral”

#### Resumen de procesamiento de casos

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 15 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 15 | 100,0 |

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

Alfa de Cronbach Global de la Prueba piloto “Desempeño Laboral de enfermería del servicio de Ginecoobstetricia”

| Estadísticos de fiabilidad |                |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach           | N de elementos |
| ,905                       | 31             |

## Base de Datos de la Prueba Piloto de las Variables de estudio

### Base de Datos de la Variable “Estrés Laboral de Enfermería”

Prueba piloto Var\_EstresLab B\_Portal.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

|    | Ítem1 | Ítem2 | Ítem3 | Ítem4 | Ítem5 | Ítem6 | Ítem7 | Ítem8 | Ítem9 | Ítem10 | Ítem11 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|
| 1  | 1     | 1     | 2     | 4     | 4     | 0     | 3     | 2     | 4     | 6      | 5      |
| 2  | 2     | 3     | 5     | 3     | 3     | 3     | 6     | 1     | 4     | 5      | 6      |
| 3  | 0     | 4     | 3     | 5     | 4     | 1     | 5     | 5     | 4     | 6      | 5      |
| 4  | 3     | 0     | 5     | 5     | 3     | 3     | 1     | 1     | 2     | 6      | 4      |
| 5  | 1     | 0     | 3     | 0     | 1     | 0     | 1     | 0     | 0     | 5      | 3      |
| 6  | 1     | 2     | 1     | 3     | 1     | 3     | 5     | 3     | 4     | 6      | 4      |
| 7  | 1     | 0     | 1     | 1     | 1     | 2     | 2     | 2     | 0     | 6      | 3      |
| 8  | 1     | 1     | 2     | 1     | 1     | 0     | 1     | 0     | 0     | 5      | 6      |
| 9  | 3     | 4     | 6     | 3     | 3     | 2     | 5     | 4     | 4     | 6      | 6      |
| 10 | 0     | 4     | 4     | 5     | 5     | 1     | 1     | 4     | 1     | 5      | 6      |
| 11 | 0     | 1     | 1     | 3     | 0     | 1     | 2     | 3     | 4     | 5      | 3      |
| 12 | 1     | 4     | 3     | 0     | 4     | 2     | 5     | 2     | 4     | 6      | 5      |
| 13 | 2     | 0     | 1     | 3     | 0     | 0     | 1     | 4     | 2     | 5      | 3      |
| 14 | 0     | 1     | 2     | 3     | 1     | 3     | 2     | 1     | 0     | 5      | 5      |
| 15 | 1     | 1     | 4     | 1     | 1     | 0     | 1     | 1     | 0     | 6      | 6      |

Prueba piloto Var\_EstresLab B\_Portal.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

20 : Ítem21

|    | Ítem12 | Ítem13 | Ítem14 | Ítem15 | Ítem16 | Ítem17 | Ítem18 | Ítem19 | Ítem20 | Ítem21 | Ítem22 |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1  | 6      | 6      | 4      | 6      | 6      | 5      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| 2  | 5      | 6      | 3      | 4      | 5      | 5      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| 3  | 4      | 6      | 5      | 6      | 5      | 5      | 0      | 1      | 2      | 0      | 0      |
| 4  | 5      | 5      | 4      | 6      | 5      | 4      | 0      | 2      | 4      | 0      | 0      |
| 5  | 6      | 5      | 2      | 3      | 6      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| 6  | 6      | 6      | 5      | 6      | 5      | 6      | 0      | 0      | 1      | 0      | 0      |
| 7  | 6      | 6      | 5      | 6      | 3      | 5      | 0      | 1      | 0      | 0      | 0      |
| 8  | 5      | 5      | 2      | 5      | 4      | 4      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| 9  | 6      | 6      | 6      | 6      | 6      | 3      | 0      | 2      | 0      | 5      | 0      |
| 10 | 5      | 6      | 5      | 5      | 6      | 5      | 0      | 1      | 0      | 0      | 0      |
| 11 | 2      | 6      | 4      | 6      | 5      | 3      | 0      | 1      | 0      | 0      | 0      |
| 12 | 6      | 6      | 4      | 4      | 5      | 5      | 0      | 1      | 0      | 1      | 0      |
| 13 | 6      | 5      | 4      | 5      | 6      | 5      | 0      | 0      | 1      | 0      | 0      |
| 14 | 2      | 5      | 6      | 5      | 4      | 4      | 0      | 1      | 0      | 0      | 0      |
| 15 | 3      | 4      | 2      | 4      | 5      | 6      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |



## Apéndice D: Consentimiento informado

Universidad Peruana Unión  
Escuela de Posgrado  
UPG de Ciencias de la Salud

### Consentimiento informado

Por medio de la presente, me **permiso** solicitar su consentimiento para la participación en el proyecto de investigación: “Estrés laboral y desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca, 2025”, a cargo de la Licenciada de Enfermería Bella Gloria Portal Ramos, estudiante de la Escuela de Enfermería de la Unidad de Posgrado de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión.

#### **Dicho proyecto tiene como objetivo:**

Determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca, 2025.

Para lograr dicho objetivo, se aplicará una encuesta de acuerdo al tipo de investigación. La información suministrada será confidencial. Los resultados obtenidos, serán solamente para fines académicos, sin revelar su nombre o datos que identifiquen por su participación, ya que dichas encuestas, serán llenados de forma anónima. Se mantendrán en un resguardo, algún otro registro que se recabe. Con conocimiento de lo anterior se solicita llenar los siguientes datos:

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_, deseo manifestar a través de este documento, que fui informado y comprendo los objetivos de la investigación, el procedimiento y la confidencialidad de los datos.

Fecha: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

### Apéndice E: Matriz de consistencia

**Título: “Estrés Laboral y Desempeño Laboral de las Enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca, 2025”**

| <b>Problema</b>  | <b>Objetivos</b>   | <b>Variables</b>                               | <b>Hipótesis</b>   | <b>Metodología</b>  |
|--|--|--|--|---|
| <p><b>Problema general</b><br/>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca, 2025?</p>   | <p><b>Objetivo general</b><br/>Determinar la relación que existe entre estrés laboral y desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca, 2025.</p>  | <p><b>Variable 1</b><br/>Estrés laboral</p>    | <p><b>Hipótesis general</b><br/><b>Ha:</b> Existe relación significativa entre el Estrés Laboral y Desempeño laboral de las Enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca, 2025.<br/><b>H0:</b> No existe relación significativa entre el Estrés Laboral y Desempeño laboral de las Enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca, 2025.</p> | <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo<br/><b>Diseño:</b> No experimental<br/><b>Tipo:</b> Descriptivo - correlacional<br/><b>Corte:</b> Transversal<br/><b>Población:</b> Conformarán 60 enfermeras del servicio de Ginecobstetricia de un Hospital Regional Cajamarca<br/><b>Muestra:</b> Será el total de la población 60 enfermeros, tipo censal.<br/><b>Técnica:</b> Encuesta y observación.<br/><b>Instrumento:</b> -“Escala Inventario Maslach Inventory” y</p> |
| <p><b>Problemas específicos</b><br/>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión de Agotamiento Emocional y el desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del Hospital regional docente de Cajamarca?<br/>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión de Realización Personal y el desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del</p> | <p><b>Objetivos específicos</b><br/>Identificar la relación entre el estrés laboral en su dimensión de Agotamiento Emocional y el desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca.<br/>Identificar la relación entre el estrés laboral en su dimensión de Realización Personal y el desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del</p> | <p><b>Variable 2</b><br/>Desempeño laboral</p> |  |   |

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
| <p>hospital regional docente de Cajamarca?<br/>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión Despersonalización y el desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca?</p> | <p>hospital regional docente de Cajamarca.<br/>Identificar la relación entre el estrés laboral en su dimensión Despersonalización y el desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Ginecoobstetricia del hospital regional docente de Cajamarca.</p> |  |  | <p>-“Cuestionario de evaluación de desempeño Asistencial”</p> <p><b>Validez:</b><br/>Por juicio de expertos para los 2 instrumentos. Obteniendo un V de Aiken de 1,000 de coeficiente.</p> <p><b>Confiabilidad:</b><br/>Mediante prueba piloto a 15 enfermeros. Alfa de Cronbach de 0,849 para el Estrés Laboral y 0,905 para el desempeño asistencial.</p> |
|--|--|--|--|---|

**Apéndice F: Autorización institucional**