



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Medicina Humana

Escuela Profesional de Enfermería

Estrés y desempeño laboral en personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista -

Huaral 2023

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Enfermería

Autoras

Vanessa Alexandra Rivas Chirito

Mayra Solaghe Romero Bazalar

Asesor

Dr. Gustavo Augusto Sipán Valerio

Huacho - Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Indicar nombre de la Facultad/Escuela o Escuela de Posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Rivas Chirito, Vanessa Alexandra	74312401	18/12/2024
Romero Bazalar, Mayra Solaghe	47010964	18/12/2024
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Sipán Valerio, Gustavo Augusto	15612829	0000-0001-5642-3035
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Curay Oballe, María Isabel	15758088	0000-0001-9580-7015
Velasquez Oyola, Margarita Betzabe	15610900	0000-0002-6791-6852
Rojas Zavaleta, Eva Jesus	32770050	0000-0003-2944-6332

2024-081752 - Rivas Chirito, Vanessa Alexandra 202...

Estrés y desempeño laboral en personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista - Huaral 2023

- Quick Submit
- Quick Submit
- Facultad de Medicina Humana

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3103456915

Fecha de entrega

5 dic 2024, 11:33 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

5 dic 2024, 11:52 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

BORRADOR_DE_TESIS_1.pdf

Tamaño de archivo

815.7 KB

94 Páginas

17,157 Palabras

92,730 Caracteres



Página 2 of 101 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3103456915

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL
HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA - HUARAL 2023**

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado en primer lugar a Dios, a nuestros padres por permanecer presentes en este camino y apoyarnos en todo momento.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por su amor y bondad infinita, por guiarnos e iluminar nuestro camino, por darnos las fuerzas necesarias en momentos en los que nos sentíamos débiles y por brindarnos una vida llena de aprendizajes y experiencias.

Este agradecimiento también va dirigido a nuestros padres por brindarnos su apoyo absoluto a lo largo de nuestras vidas, por concedernos la oportunidad de una buena educación y a su vez ser nuestro ejemplo de vida a seguir.

A nuestro asesor, Dr. Gustavo Sipán Valerio por dedicarnos su tiempo valioso, por el apoyo brindado en el desarrollo de esta investigación.

INDICE

DEDICATORIA	6
AGRADECIMIENTO	7
RESUMEN	12
ABSTRACT.....	13
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1.Descripción de realidad problemática.....	16
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1 Problema General	19
1.2.2 Problemas Específicos	19
1.3. Objetivos de la Investigación.....	20
1.3.1 Objetivo General.....	20
1.3.2. Objetivos Específicos	20
1.4. Justificación de la Investigación	20
1.5. Delimitaciones del estudio	22
1.6 Viabilidad del estudio	23
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	24

2.1.1 Investigaciones internacionales	24
2.1.2. Investigaciones nacionales.....	26
2.2. Bases Teóricas	29
2.3. Bases filosóficas.....	41
2.4. Definición de términos básicos	42
2.5 Hipótesis de investigación	43
2.5.1Hipótesis General.....	43
2.5.2 Hipótesis Específicas.....	44
2.6 Operacionalización de las variables.....	44
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	48
3.1. Diseño Metodológico.....	48
3.2. Población y muestra.....	48
3.2.1 Población	48
3.2.2. Muestra	48
3.3. Técnica de recolección de datos	50
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	50
CAPITULO IV: RESULTADOS	53
4.1. Análisis de resultados	54

4.2. Contrastación de hipótesis	58
CAPITULO V: <u>DISCUSIÓN</u>	64
5.1 Discusión de resultados.....	64
CAPITULO VI: <u>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</u>	68
6.1 Conclusiones	68
6.2 Recomendaciones	68
CAPITULO VII: <u>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</u>	71
7.1 Fuentes Documentales	71
7.2 Fuentes Bibliográficas	75
7.3 Fuentes Hemerográficas.....	76
7.4 Fuentes electrónicas	77
ANEXOS	79

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Datos sociodemográficos</i>	53
Tabla 2. <i>Estrés y desempeño laboral</i>	54
Tabla 3. <i>Estresor físico y desempeño laboral</i>	55
Tabla 4. <i>Estresor psicológico y desempeño laboral</i>	56
Tabla 5. <i>Estresor social y desempeño laboral</i>	57
Tabla 6. <i>Análisis Correlacional</i>	59
Tabla 7. <i>Correlación entre estrés y el desempeño laboral</i>	60
Tabla 8. <i>Correlación entre estresor físico y el desempeño laboral</i>	61
Tabla 9. <i>Correlación entre estresor psicológico y el desempeño laboral</i>	62
Tabla 10. <i>Correlación entre estresor social y el desempeño laboral</i>	63

RESUMEN

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista 2023

MATERIALES Y METODO: La metodología utilizada fue de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 256 miembros del personal de enfermería entre licenciados y técnicos. Se empleó como técnica la encuesta, para la primera variable se modificó la escala de estrés laboral de enfermería y para la segunda variable se elaboró la escala para medir el desempeño laboral. Ambos instrumentos fueron validados por 7 jueces expertos.

RESULTADOS: El personal de enfermería experimenta niveles altos de estrés laboral y el 36.5 % demostraron un desempeño laboral bajo a diferencia del 41.1% que demostraron un desempeño laboral alto. En cuanto a la dimensión de estresores físicos se obtuvo un nivel alto de estrés, 36.9 % demostraron un desempeño laboral bajo a diferencia del 39.4% que demostraron un desempeño laboral alto. En la dimensión de estresores psicológicos presentaron un alto nivel de estrés, 38% demostraron un desempeño laboral bajo. Por último, en la dimensión de estresores sociales se obtuvo un nivel alto de estrés, 36.9% demostraron un desempeño laboral bajo a diferencia del 39,4% que demostraron un desempeño laboral alto en el Hospital San Juan Bautista – Huaral.

CONCLUSION: Existe una correlación positiva media, con un valor de significancia 0,035 menor a 0,05 concluyendo que existe relación significativa entre estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista, comprobándose de esta manera la hipótesis general.

Palabras Claves: estrés, desempeño laboral, personal de enfermería

ABSTRACT

OBJECTIVE: Determine the relationship that exists between stress and work performance of the nursing staff at the San Juan Bautista Hospital 2023

MATERIALS AND METHOD: The study had a non-experimental, correlational and cross-sectional design. The sample was made up of 256 members of the nursing staff, including graduates and technicians from the San Juan Bautista de Huaral Hospital. The survey technique was used, based on the application of a questionnaire, for the first variable the nursing work stress scale (The Nursing Stress Scale) was modified and for the second variable the scale was developed to measure work performance. Both instruments were validated by 7 expert judges.

RESULTS: Nursing staff experience high levels of work stress and 36.5% demonstrated low work performance as opposed to 41.1% who demonstrated high work performance. Regarding the dimension of physical stressors, a high level of stress was obtained, 36.9% demonstrated low work performance, unlike 39.4% who demonstrated high work performance. In the dimension of psychological stressors they presented a high level of stress, 38% demonstrated poor work performance. Finally, in the dimension of social stressors, a high level of stress was obtained, 36.9% demonstrated low work performance, unlike the 39.4% who demonstrated high work performance at the San Juan Bautista Hospital – Huaral.

CONCLUSION: There is a medium positive correlation, with a significance value of 0.035 less than 0.05, concluding that there is a significant relationship between stress and the work performance of the nursing staff at the San Juan Bautista Hospital, thus verifying the general hypothesis.

Keywords: Stress, Job performance, Nursing staff

INTRODUCCIÓN

En el transcurso del tiempo los niveles de estrés que perciben los profesionales de enfermería son ocasionados por distintas situaciones, afectando de esa manera el desempeño laboral causando que la calidad de servicio a los pacientes disminuya. Es importante que el personal de salud esté en óptimas condiciones para ejecutar sus actividades con responsabilidad. Tanto la condición física como la salud mental son importantes por lo que ambas deben estar en buen estado. A pesar de ello, el desempeño de los enfermeros se ve influenciado por muchas acciones, debido a la manera en las que trabajan, ya que son inadecuadas. La carga en el trabajo suele ser en exceso y requiere de exigencia lo que supera en algunos momentos la capacidad física y mental del personal de enfermería. Además de ello, realizan el trabajo sin tener en cuenta los niveles internacionales establecidos provocando dificultad para conciliar el sueño por las largas horas laborales. En el tiempo actual hay distintos factores que perjudican el desempeño laboral del personal de salud, en su mayoría, en el grupo de los enfermeros es donde encontramos más incidencia y cierto nivel de gravedad debido a la constante relación y comunicación directa con los pacientes y familiares. Por ende, este estudio presenta como objetivo determinar la relación entre estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital San Juan Bautista de Huaral.

El primer capítulo muestra el planteamiento del problema, describiendo la problemática que mantiene como analizamos este estudio, luego se formuló la interrogante del problema, llevando a la presentación de los objetivos, su importancia y el reconocimiento de los límites del estudio.

El segundo capítulo refleja el marco teórico donde plasmamos de manera concreta los antecedentes internacionales y nacionales, fundamentándolas variables teniendo en cuenta las bases teóricas.

El tercer capítulo, sustenta el diseño metodológico utilizado, el tipo, la población y la muestra, el lugar de estudio, técnicas e instrumentos para recolectar la información dando paso al análisis y procesamiento de datos.

El cuarto capítulo muestra el análisis de resultados y la contrastación de hipótesis.

El quinto y sexto expone la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones. Para finalizar, el último capítulo se plasma las fuentes usadas como referencia seguido de los anexos de la investigación

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de realidad problemática

Desde hace tiempo atrás, con mucha frecuencia se relaciona de manera negativa las actividades laborales y el estrés, ya que en este ámbito es el fenómeno más predominante. Según la Organización Mundial de la Salud, una persona antes exigencias y demandas psicológicas puede tener distintas capacidades, exigencias, presiones y conocimientos que no se acoplan a sus recursos midiendo la capacidad que poseen para enfrentar cualquier situación. Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018)

Así mismo, enfrentar una pandemia afectó gravemente la salud mental a nivel mundial, por tanto, existe evidencias que el personal de salud fue la población más perjudicada, ya que la labor de estos consiste en la atención de personas que requieren de sus servicios, manifestando síntomas como ansiedad, estrés y temor provocando estados depresivos o en otros casos, trastornos nerviosos. Dentro de ello, el personal de enfermería en diversas ocasiones batalla en primera línea, donde se expone a la infección, así como al estrés y a la sobrecarga laboral causando un efecto negativo en la salud mental, teniendo como cifras que el 36,8% de enfermeros y el 10,4% de médicos laboran con estrés. (Herrera et al, 2021)

Por otra parte, en varios países del mundo se reportó que los enfermeros experimentaron altos números de estrés causado por el contacto humano, lo que conllevó a un deficiente desempeño laboral; Durante los últimos años esto ha incrementado la demanda de pacientes, es por ello que investigaciones realizadas anteriormente muestran que estrés y la alta demanda laboral afecta la salud mental. (Aldazabal Puma, 2020)

En Europa, cuatro de cada diez trabajadores del sector de la salud, o sea un 44 % del total afirmaron que su estrés laboral aumentó a consecuencia de la pandemia, y que más de la mitad del 46% del personal de salud manifestaron estar expuestos a una presión de tiempo severa o sobrecarga de trabajo; causantes de ansiedad y estrés además de una mala comunicación o cooperación dentro de la organización, incluyendo la falta de control sobre el ritmo, proceso y mal desempeño en el trabajo. Agencia de información de la Unión Europea para la seguridad y la salud en el trabajo. (EU-OSHA, 2022).

En América Latina, las estadísticas indican que el 40% de enfermeros ha tenido estrés, ya que en países como México, Argentina, Chile y Colombia hay estudios que mencionan que el estrés afecta casi el 60% de su desempeño laboral y el costo económico por gastos médicos alcanzan el 4% del PIB mundial. (OMS, 2015).

En otros países como Argentina, Chile y Brasil, especialmente en este último país, es en donde más de una cuarta parte, aproximadamente un 27% de trabajadores del área de salud sienten estrés, todos los días a causa de la alta carga laboral. Esta cifra no deja de alarmar ya que podría empeorar si las jefaturas de las instituciones no prestan atención a las necesidades de sus colaboradores. (Diario Digital, 2022).

Al nivel nacional se demostró que alrededor del 50% se ha generado un aumento de demanda de pacientes en los sistemas de salud provocando una sobrecarga de trabajo, ya que actualmente por cada diez mil habitantes cuentan con doce enfermeras. En esta emergencia sanitaria los enfermeros hacen todo lo posible satisfacer las necesidades de los pacientes, así como también de los familiares, según algunas investigacioness los

enfermeros presentan un 33,9% a 65% de estrés laboral, lo que está relacionado con indicios de aspecto emocional y se refleja en el desempeño laboral, lo que no es bien visto por los pacientes por consecuencia esto disminuye la calidad y la insatisfacción de la atención dada. (Aldazabal Puma, 2022).

En el Perú el Ministerio de Salud indica que el 57,7% de enfermeros sufren de estrés además de otras patologías como diabetes tipo 2, hipertensión arterial, artritis, gastritis, osteoporosis, dermatitis, entre otras. Por esa razón, la clínica Cayetano Heredia hace saber que del 60% de enfermeros en el país tienen problemas de estrés, alguno de los motivos serían los problemas de ambiente laboral, poca reciprocidad y la edad; ya que comúnmente las mujeres entre los 25 a 40 años son las afectadas a causa de una gran exigencia debido a que gran parte de ellas tienen a su cargo a la familia, significando esto el aumento de responsabilidad de los trabajadores.

En la guía Técnica para Cuidar la Salud mental del Personal de Salud, menciona que el exceso de trabajo desencadena estrés y accidentes laborales, esto sería provocado por el ausentismo laboral de aquellos empleadores que son considerados como personas de alto riesgo por padecer enfermedades crónicas, a consecuencia de esto habría una mayor demanda de pacientes, es así que esta guía plantea estrategias para prevenir y controlar el impacto en la salud mental del personal de salud. (MINSA, 2021)

Al nivel regional hay estudios que tuvieron como objetivo determinar la relación del nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería teniendo como resultado que el 51.5% se encuentra en un nivel medio. Debido a la sobrecarga de trabajo, cambios de turnos inesperados, insuficiente dotación de personal, interrupciones en las tareas,

sufrimiento y muerte del paciente. Así mismo en los resultados se evidenció que el grado de desempeño es inferior al promedio en un 48.5%.

Al nivel local, el personal de enfermería del hospital San Juan Bautista de Huaral, hace referencia que a diario se enfrentan a distintos factores de estrés dentro de ámbito laboral como por ejemplo turnos prolongados, carencia de equipos de protección, sobrecarga laboral, estrictas instrucciones y medidas de seguridad, la constante vigilancia. Por todo lo mencionado, el nivel de desempeño disminuye considerablemente, impidiendo que el personal de salud continúe su trabajo con normalidad para alcanzar los objetivos esperados, afectando en la atención brindada. Con este tipo de noción y vivencias respectivas decidimos plantear este problema de investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema General

- ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista-Huaral 2023?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés según la dimensión de estresor físico y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista-Huaral 2023?

- ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés según la dimensión de estresor psicológico y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista-Huaral 2023?

- ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés según la dimensión de estresor social y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista-Huaral 2023?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista 2023

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar la relación entre el nivel de estrés según la dimensión de estresor físico y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista-Huaral 2023
- Identificar la relación entre el nivel de estrés según la dimensión de estresor psicológico y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista-Huaral 2023
- Identificar la relación entre el nivel de estrés según la dimensión de estresor social y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista-Huaral 2023

1.4. Justificación de la Investigación

Después de una búsqueda de información no se encontraron estudios realizados a nivel local sobre la relación entre el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería por lo que esta investigación busca ahondar en el tema, considerando las características

propias de nuestra población. Uno de los principales problemas que acarrea al personal de salud es el estrés, especialmente al profesional de enfermería, esto estaría relacionado a que en el presente se genera una sobrecarga laboral ya que los enfermeros la mayor parte del tiempo está en contacto con varios pacientes a la vez, aliviando sus dolores, tratando de disminuir el miedo y ansiedad tanto del paciente como de sus familias. En efecto el aumento de carga laboral y la deficiente proporción de insumos para la atención afecta en el desempeño óptimo del personal de salud.

CONVENIENCIA:

El personal de enfermería se expone a distintos tipos de estresores, esto repercute en la salud mental lo que podría conllevar a la disminución y a un deficiente desempeño laboral. En el general, el estrés puede afectar el desempeño laboral de manera significativa causando impacto negativo en la eficiencia y en el rendimiento provocando que el personal cometa errores procedimentales.

RELEVANCIA SOCIAL:

Los resultados obtenidos en esta investigación permitieron identificar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería durante su jornada laboral. Con el fin de brindar información y obtener un antecedente más para estudios de investigación, enfatizando la importancia de la salud mental, y así puedan enfrentar diversas situaciones y cambios con mayor confianza y actitud sin afectar su desempeño laboral.

IMPLICANCIA PRÁCTICA

Si bien es cierto, este estudio no resolvió el problema que actualmente existe, pero contribuye con información relevante para futuras investigaciones en beneficio del

bienestar emocional, psicológico y social. Promoviendo que en un futuro se desarrollen sistemas o talleres que aporten en el cuidado y autocuidado de la salud mental del personal de enfermería que brinda atención a las personas, considerando que son elemento fundamental en el sistema sanitario.

VALOR TEÓRICO

La investigación aporta conocimientos relacionados al estrés y desempeño laboral del personal de enfermería, organizando así la información obtenida añadiendo más información y conocimiento a los estudios de ciencias de la salud.

UTILIDAD METODOLÓGICA

Esta investigación para el nivel de estrés se hizo uso de un cuestionario sobre estrés, el cual fue adaptado a un instrumento que fue establecido anteriormente que es la Escala de estrés laboral de enfermería (The Nursing Stress Scale) y para el desempeño laboral se usó un cuestionario elaborado por las tesisistas, con la finalidad de medir el desempeño laboral. Los cuales tienen una validez y confiabilidad aceptable y pueden ser aplicados para futuras investigaciones

1.5. Delimitaciones del estudio

Límite temático: Estrés y desempeño laboral

Límite Espacial: Se realizó en el Hospital San Juan Bautista de Huaral.

Límite Poblacional: El personal de enfermería que labora en el Hospital San Juan Bautista de Huaral.

Límite Temporal: La investigación se realizó en el año 2023.

1.6 Viabilidad del estudio

Viabilidad Técnica: La investigación se llevó a cabo en el rango de los meses enero –diciembre del 2023 teniendo como autor a dos egresadas de la escuela de enfermería, quienes disponen del tiempo necesario para el desarrollo y obtención de resultados. Asimismo, el contenido de esta investigación fue estructurada en base a los lineamientos y metodologías establecidas por la Escuela de enfermería de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

Viabilidad Económica: Para la ejecución de la investigación se requirió de un financiamiento adecuado el cual fue cubierto por las mismas tesis. Dado esto existe viabilidad económica.

Viabilidad Temporal: Tiene viabilidad temporal ya que se realizó a corto plazo y en un solo periodo de tiempo.

Viabilidad Ética: Esta investigación se ejecutó teniendo en cuenta valores éticos y la moralidad del personal de salud y de las investigadoras, ya que se recolectaron datos ya acontecidos del personal de salud. Por ende, cuenta con viabilidad ética.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Prada (2021) con su investigación: “*Estrés laboral en el personal del Hospital María Angelines de puerto Leguizamo en el departamento del Putumayo, Colombia*”. Tuvo como **objetivo** identificar. cómo afecta el ambiente familiar y por ende el desempeño laboral. La **metodología** de esta investigación se desarrolla en tres etapas: la primera fue identificar los diversos factores del estrés, luego se analizaron las consecuencias del estrés en relación a la interacción en su ambiente laboral y finalmente proponer estrategias y recomendaciones que generen un mejoramiento en su entorno familiar. El enfoque fue cuantitativo y se utilizó el cuestionario para evaluar estrés de la Batería de Riesgo Psicosocial, el cual contiene 31 ítems y su escala es tipo Likert. Poniendo en consideración **resultados** que reflejaron niveles bajo – medio lo que conlleva a sugerir un plan estratégico que permita un mejoramiento en la calidad de vida del personal.

Pérez. & Marianela (2019) presentaron el estudio con título: “*Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, Ecuador*”. Tuvo como **objetivo** determinar el grado de asociación entre el estrés laboral y el desempeño laboral y a su vez la influencia que existe entre ellas. Detro de su metodología este estudio fue **no experimental**, transversal y correlacional con un enfoque cuantitativo. El instrumento fue desarrollado por la OIT y OMS, este fue el “Cuestionario de Estrés laboral” y fue validado Enel año 2007 en Latinoamérica por

Samuel Medina Aguilar. También se ejecutaron entrevistas al personal según niveles para conseguir relatos, experiencias y opiniones de ambas variables. Como **resultados** se obtuvo que existe una relación directa entre estrés laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Talento Humano del HE-1

Navarrete & Dueñas (2020) presentó su investigación “*Estrés laboral Y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta De Niemes, Ecuador*” El **objetivo** de esta investigación fue analizar la relación entre estrés laboral y el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes. El estudio fue descriptivo, correlacional con un enfoque cuantitativo y método. Con respecto a la técnica de recolección de datos se hizo uso de dos encuestas donde se evaluó el nivel de estrés y desempeño laboral de 76 colaboradores. Los **resultados** arrojaron que ciertos factores como falta de motivación, sobrecarga de trabajo aumenta los niveles de estrés laboral perjudicando el desempeño y productividad dentro de las horas laborales lo que provoca un efecto negativo en la satisfacción del paciente. Desarrollaron un programa de capacitación donde plasmaron una propuesta de prevención y mejoramiento del estrés.

Chuchuca & Mora, (2020) plantearon la investigación denominada: “*El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el Hospital Aida León De Rodríguez Lara. Girón-Azuay Junio-noviembre, Ecuador*”. Su **objetivo** conocer las causas que provocan estrés laboral y bajo desempeño en los colaboradores y como este impactó su compromiso en la Institución, con respecto a los **resultados** obtenidos se pudo probar que hay poca falencias por parte del personal en el cumplimiento de sus funciones en cada una de sus áreas así mismo se notó un bajo nivel estrés lo que lleva, a plantear las **conclusiones** y recomendaciones correspondientes, ya que serán de gran utilidad para la institución y a los colaboradores.

Carballo & Sánchez , (2021) realizaron la investigación denominada “*El manejo del estrés laboral en la planta de Hospitalización De Pacientes Covid-19, España*”, la **metodología** del estudio transversal descriptivo donde 36 sujetos, que constituyen el 90% de la población que forma el equipo sanitario encargado de los cuidados en los instrumentos utilizados han sido la Escala de Estrés Percibido (EPP) y el Cuestionario de Ansiedad: Estado-Rasgo (STAI), además de un cuestionario propuesto por las investigadoras. Los **resultados** más relevantes que se obtuvieron refieren que a mayor puntuación de ansiedad, estado y rasgo indica que el estrés es mayor relacionado con el trabajo realizado en la unidad de hospitalización.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Sánchez & Fernández, (2020) con su investigación: “Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo – 2018, Lambayeque.” Tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Santa María de Cutervo. La **metodología** fue descriptiva, de corte transversal, de diseño no experimental, cuantitativo. La población estuvo conformada por 52 profesionales en enfermería, se recopiló la información mediante la Escala Inventario de Maslach, con una confiabilidad con Alpha de Cronbach 0.899%. Con esta investigación se obtuvo que el 60,0% se encuentra en el nivel medio, 20% en el nivel alto y bajo respectivamente. Se **concluyó** que el personal de enfermería que pertenecen al servicio del centro quirúrgico tienen distinto nivel de estrés provocando cambios físicos y psíquicas, dado esto plantean en desarrollar talleres para aprender afrontar situaciones y a su vez disminuir los efectos negativos de los profesionales de enfermería.

Aldazabal (2020) realizó la investigación: “*Estrés Durante La Pandemia En Enfermeros Que Laboran Primera Línea En Un Hospital Covid-19 En Lima*”. Tuvo como **objetivo** determinar el nivel de estrés durante la pandemia en enfermeros. Con respecto a la **metodología**, el enfoque de este estudio fue cuantitativo, con diseño descriptivo y transeccional. La población fue de 102 enfermeros que trabajan en el hospital donde se realizó la investigación. Para la recolección de datos se utilizó la Escala de Estrés en Enfermeros (NSS) este instrumento mide el nivel de estrés en profesionales de enfermería. Obtuvo como **resultado** que el 82,2% son varones y 17,6% son mujeres. Con respecto al estrés en enfermería, se obtuvo un 47,1% en nivel bajo, un 42,2% en nivel medio y un 10,8% con nivel alto. **Concluyendo** que el nivel de estrés que predominó en el personal de enfermería fue bajo; con respecto a las dimensiones se puede afirmar que en ambiente psicológico predominó el nivel medio y en el ambiente físico y social predominó el nivel bajo.

Fuentes (2021) realizó la investigación denominada: “*Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería del hospital II Moyobamba*” el **objetivo** de esta investigación fue establecer la relación que existe entre estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería. El presente estudio aplicó la siguiente **metodología**, enfoque cuantitativo, tipo descriptivo – correlacional. Mediante el tipo de muestreo no probabilístico intencionado fue obtenida la muestra que fue de 28 enferme. Se concluyó que a nivel total existe relación significativa entre estrés y desempeño laboral.

Zamora & Zoila, (2021) presentó su investigación denominada “*Estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote*”. El objetivo fue determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote

2021. La metodología utilizada fue descriptivo y correlacional, la muestra fue conformada por 30 enfermeros, para la recolección de datos se utilizó un cuestionario para ambas variables. Como resultado se obtuvo que existe relación fuerte y negativa con un valor de $p = 0,000 < 0.05$ entre el estrés y desempeño laboral en personal enfermero. Finalmente se pudo concluir que el nivel de estrés laboral a causa de canales comunicativos, carga labora alta, cansancio emocional, conflictos interpersonales, entre otros factores. Y con respecto al nivel de desempeño laboral fue bajo con el 43.3% debido a que existe trabajo en equipo.

Cuyo & Marina (2022) con su investigación “*Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II - E de Chumbivilcas – Cusco*”. Tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II – E de Chumbivilcas – Cusco, 2022. La **metodología** aplicada fue de nivel descriptivo, con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, correlacional, de corte transversal, la población estuvo conformada por los licenciados que trabajan en un Hospital de nivel II-E. En la recolección de datos se utilizó como instrumento dos cuestionarios y como técnica, la encuesta para la medición de ambas variables. Dentro de los **resultados** se obtuvo que del total del profesional de enfermería el 80% presentan un nivel medio de estrés el 63.3% un nivel de desempeño regular. A su vez podemos afirmar que existe relación inversa moderada amabas variables ($p=,000$ y $Rho = -,665$). Se pudo concluir que existe una relación negativa moderada entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería.

Collantes (2019) En su investigación “*Relación entre el estrés y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Huacho*” como **objetivo** tuvo determinar la relación entre el estrés con el desempeño de las enfermeras de los servicios de hospitalización. La metodología aplicada en esta investigación fue de enfoque

cuantitativo, perteneciente al segundo nivel lo que significa que es correlacional, y de corte transversal, La población fue conformada por 134 enfermeras y la muestra por 80, quienes laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho. Como técnica de recolección de datos se utilizó el cuestionario e instrumentos que fueron validados. Como resultado se obtuvo que, del total, un 60% de las enfermeras presentan un nivel medio de estrés, 6,25% nivel alto y el 33,75% nivel bajo, por otro lado, la variable de desempeño laboral se obtuvo que el 52,5% tienen desempeño adecuado y el 47,5% tiene desempeño inadecuado. Se llegó a la conclusión que el 31,25% del total presentan nivel medio y un desempeño laboral adecuado. A su vez se afirma que existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización del hospital Regional de Huacho.

2.2. Bases Teóricas

Estrés:

En 1956, Hans Selye definió el estrés como un efecto no específica del cuerpo humano ante alguna demanda del exterior” y la Organización Mundial de la Salud da el siguiente concepto: “el estado producido por un síndrome en particular que radica en los cambios no específicos que se desencadenan dentro de un sistema fisiológico”. (OMS, 1999)

En artículo de investigación del Dr. Julián Melgosa describe el estrés como “La respuesta que tiene el cuerpo humano ante cualquier requerimiento, es un estado de una tensión psicológica muy fuerte, donde el organismo se prepara para la huida o ataque, aparte de esto conta de dos componentes: los agentes estresantes o estresores, que son las condiciones del ambiente o entorno que producen las reacciones al estrés”.

En el año 1999, Guerrero Barona cita que el estrés es originado desde de los estímulos físicos y sociales que hace que las personas puedan satisfacer de manera adecuada sus

necesidades. Produciéndose un desarreglo entre demandas ambientales y recursos disponibles. (Sanchez, 2010)

Dimensiones de estrés:

Existen factores físicos, psicológicos y sociales que influyen directa o indirectamente en el proceso de desarrollo del estrés en los trabajadores. (Navarro, 2015). Siendo mencionados continuación:

- ***Exceso o falta de trabajo:*** Esta basado en la búsqueda de personal experimentado y con múltiples funciones. Al haber falta de personal capacitado, lo que laboraron en el momento suelen tener una sobrecarga de actividades con el objetivo de acaparar todas las actividades del día ocasionando problemas. (Navarro, 2015)
- ***Tiempo insuficiente para hacer bien el trabajo:*** Por parte de los colaboradores existirá frustración cuando hay incumplimiento de la productividad laboral dentro del tiempo otorgado para realizar sus actividades.
- ***Desfase entre responsabilidad y derechos:*** El trabajador realiza actividades productivas para su lugar de trabajo y se relaciona a la libertad que reciba de su empleador para desarrollar sus tareas encomendadas, al tener esta libertad y capacidades de decidir genera una mejora en la proactividad y confianza. (Navarro, 2015)
- ***Instrucciones y cometidos confusos:*** En caso de existir algún tipo de preferencias en el lugar laboral donde se involucre uno o algunos colaboradores, se podría generar diferentes situaciones de mandato y cumplimiento de actividades por parte de los demás. Es por ello que otorgan instrucciones confusas así como también demasiada carga de labores para suplir lo que el personal predilecto no realiza, ocasionando irregularidades entre ellos mismos.

- **Falta de apoyo:** En el lugar donde laboran la ayuda y el apoyo mutuo se dan en distintas jerarquías de mando. Donde se realizan recompensas por el desempeño y rendimiento lo que provoca que compitan entre trabajadores generando interés para que se ayuden mutuamente. Estos sucesos desarrollan episodios de tensión, estrés y ansiedad causando un efecto negativo para el ambiente laboral por continuas competiciones entre trabajadores distorsionando el cumplimiento del objetivo común. (Navarro, 2015)
- **Falta de aprecio o recompensa:** Los colaboradores merecen reconocimiento por realizar con éxito sus actividades, una de ellas puede ser alguna recompensa económica, premios o ascensos de puesto para así causar motivación a los demás trabajadores. De la misma manera los jefes y subjefes también merecen reconocimiento por parte de sus trabajadores.
- **Falta de influencia o de margen de maniobra para decidir:** Durante las horas de trabajo el trabajador puede tener aburrimiento o depresión a causa de no ser eficaz al realizar su labor, deben tener la capacidad de tomar acción y tener la iniciativa de cumplir exitosamente sus actividades, al no poder se genera efectos negativos como el estrés.
- **Exposición a la violencia o a la amenaza de violencia:** Todos los días hay casos tanto de violencia física como verbal hacia los trabajadores, esta situación aumenta cuando existe una relación directa entre el flujo de dinero y los clientes. Este es un factor generador de estrés.
- **Discriminación e intimidación:** Cuando existe trato con indiferencia e injusticia hacia los trabajadores por parte de algún miembro superior, esto es llamado discriminación laboral. Existen dos tipos, pasivos y activos siendo algunos de los motivos de este trato la diferencia de raza, género u orientación sexual, religión, entre otros.
- **Exposición profesional a factores físicos nocivos:** Hay distintos factores físicos que ocasionan daño a los colaboradores al estar expuesto de manera constante, pueden directa

o indirectamente a la contaminación química, biológica o física. Esta situación genera efectos negativos debido al miedo que provoca dicha exposición. (Navarro, 2015)

- **Capacidad y competencias inadecuadas:** L Para los trabajadores debe haber constante capacitación para que el ambiente activo se mantenga activo el ámbito laboral por lo que la competencia laboral va en aumento, de modo contrario se queda en la deriva y la capacidad intelectual de los trabajadores es insuficiente (Navarro, 2015).

- **Errores que pueden producir riesgos para la salud o la vida de terceros:** Los empleados pueden realizar trabajos que requieran de mucha responsabilidad causando miedo y temor constantemente al cometer algún error en el desempeño de su labor ya que esto causaría daño a otras personas o también para el mismo trabajador.

- **Riesgo de perder el empleo:** Existen factores que ponen en riesgo el cargo laboral como la migración, la capacitación, la edad, entre otros; causando inestabilidad laboral lo que conlleva a que se produzca malestar, irritabilidad, deterioro de la salud.

Síntomas que puede provocar el estrés laboral:

Los seres humanos al atravesar acontecimientos estresantes a diario provocan efectos importantes en el área biológica, social y psicológico. Esto provoca cambios que comprometen la salud causando un deterioro lento y silencioso; dado esto es fundamental que se realicen constantes evaluaciones para diagnosticar cambios que no son detectados a simple vista. Puede haber cambios que alteran la personalidad de la persona. El estrés se manifiesta de la siguiente manera:

A nivel cognitivo - subjetivo: Pensamientos negativos, falta de seguridad, preocupación, dificultad para decidir, miedo en general, irritabilidad, temor a la pérdida del control, poca concentración.

- ***A nivel fisiológico:*** Problemas al respirar, sudar de manera excesiva, musculatura rígida, aumento de ritmo cardíaco, indigestión, cefaleas, náuseas, mareos, entre otros.
- ***A nivel motor u observable:*** Las personas suelen escapar de ciertos acontecimientos que le provoquen miedo o temor, inician a fumar, beber o comer en exceso intranquilidad motora como movimientos repetitivos, rascarse, tocarse, deambular, tartamudear, facilidad para llorar.
- **Consecuencias del estrés laboral**

El estrés trae como consecuencias la reducción del rendimiento laboral, afecta la calidad de vida causando patologías al nivel físico y mental. Dentro de ello puede haber ansiedad, depresión, adicción al alcohol o drogas, problemas familiares.

Respuesta fisiológica del estrés

Es el efecto que se da en el cuerpo humano por factores generadores de estrés. Frente a este tipo de situaciones el cuerpo humano manifiesta distintas reacciones fisiológicas activando el eje hipofisopararrenal y del sistema nervioso vegetativo. (Cuixart, 1999)

El eje hipofisopararrenal (HSP) En este eje se encuentra el hipotálamo, encontrada en la base del cerebro donde cumple el rol de enlazar al sistema nervioso y endocrino. Así mismo, la hipófisis es una glándula ubicada también en la base del cerebro, por otro lado, las glándulas suprarrenales están situadas en la parte superior de los riñones, conformadas por la corteza y la médula. (Rioja)

El sistema nervioso vegetativo (SNV) compuesto de partes del sistema nervioso encargadas de la regulación de la función de los órganos internos controlando funciones de forma inconsciente e involuntaria. A su vez sostiene la homeostasis del cuerpo humano. La activación simpática segrega catecolaminas, estas son:

- En casos de episodios de estrés psíquicos y de ansiedad la médula suprarrenal segrega adrenalina.

- En acontecimientos de agresividad, de peligro o situaciones que aumente la concentración de nivel físico, las terminaciones nerviosas simpáticas segregan noradrenalina.

Las hormonas mencionadas anteriormente tienen la función de llevar al organismo a un estado de alerta con el fin de prepararlo para la huida o lucha. Unen los sucesos del estrés con los sucesos psicofisiológicos de las emociones. Interviniendo ambas en Permiten enlazar el fenómeno del estrés con los fenómenos psicofisiológicos de la emoción. Ambas intervienen en los mecanismos siguientes:

- Pupilas dilatadas.
- Bronquios dilatados.
- Posible arterioesclerosis causado por la activación de los ácidos grasos pudiendo aumentar los lípidos en la sangre.
- Coagulación incrementada.
- Aumento de la productividad cardíaca generando una posible hipertensión arterial
- Vasodilatación muscular y vasoconstricción cutánea.
- Disminuyen los valores de estrógenos y testosterona, estas inducen al progreso de las características sexuales secundarias masculinas.
- Reprime la producción de prolactina influyendo en la glándula mamaria.
- Aumento de secreción de tiroxina favoreciendo la síntesis de proteína, el metabolismo energético, entre otros.
- Frente a un episodio de estrés se involucra todo el organismo.

Fases del estrés:

Síndrome general de adaptación

En el año 1936, Hans Selye investigó sobre el origen y dio el concepto histórico del estrés, llamándolo síndrome general de adaptación. El cual se basa en que antes un acontecimiento de amenaza, el organismo con el fin de adaptarse emite una respuesta para conseguir un equilibrio. De esta manera inicia este suceso llamado conjunto de reacciones fisiológicas que son desatadas antes las exigencias ejercidas sobre el cuerpo humano, a causa de cualquier factor estresante. Dando lugar a definir al estrés como una respuesta física y específica del cuerpo humano frente a cualquier hecho de agresión o demanda, ante factores físicos y psicológicos. Por todo esto es que el proceso de adaptación del cuerpo humano se clasifica en fase de alarma, de adaptación y de agotamiento.

Fase de alarma

Frente a un hecho de peligro o de cualquier factor estresante el organismo reacciona de manera alarmante provocando una disminución de resistencia fuera de lo normal. Todos estos procesos provocan reacciones que preparan al organismo para el afrontamiento de alguna tarea. En esta fase de alarma, siendo la primera, se activa el eje hipofisopararrenal donde se produce una reacción instantánea y automática compuesta por signos y síntomas, aunque de mayor a menor intensidad:

- Activación de las defensas del cuerpo.
- Incrementa la frecuencia cardíaca.
- Contracción del bazo produciendo la liberación de una gran cantidad de glóbulos rojos.

- La sangre se redistribuye, abandonando los puntos con menos importancia, como la piel provocando la palidez y las vísceras intestinales, para llegar a las zonas con más acción como lo son los músculos, el cerebro y el corazón

- La capacidad respiratoria incrementa
- Las pupilas se dilatan
- La coagulación de la sangre aumenta
- El número de linfocitos crece (células de defensa).

Fase de resistencia o adaptación

En la segunda fase el cuerpo ve la manera de afrontar, superar o adaptarse a la existencia de estos factores amenazantes provocando ciertas reacciones:

- Se normalizan los niveles de corticoesteroides
- Desaparece cierta parte de la sintomatología.

Fase de agotamiento

En esta tercera fase se da cuando existen hechos negativos repetitivamente o dura mucho tiempo, y si los medios de la persona no son suficientes para entrar a un nivel de adaptación ocurre esta fase de agotamiento causando en el organismo: Una alteración tisular.

- Da lugar a la patología llamada psicósomática.

Respuestas del organismo: consecuencias biológicas del estrés

La reacción del cuerpo difiere dependiendo del inicio de la fase de tensión inicial en donde se activa de manera general y en la que los cambios producidos son fáciles de suprimir ,

si mejora la fuente que lo provoca en un período de tensión crónica o estrés prolongado, en la que los síntomas se mantiene con permanencia, se desarrolla la patología.

Distintos estudios con base científica refieren que a corto plazo el estrés es como un elemento clave en la sobrevivencia, pero, a largo plazo las consecuencias pueden llegar a ser devastadoras para el organismo si no se trata a tiempo.

Sistema inmune

Las hormonas liberadoras de estrés disminuyen la reacción del organismo a los invasores que vienen del exterior. El estrés provoca muchos impactos dañinos en el organismo. Cuando hay estrés de por medio el cuerpo es más vulnerable de contraer enfermedades virales.

Sexualidad y sistema reproductivo

Los expertos coinciden en que el estrés causa agotamiento para el cuerpo y la mente, trayendo como consecuencia que el deseo sexual disminuya en acontecimientos con estrés.

Si por mucho tiempo los momentos de estrés se mantienen, los valores de testosterona del varón disminuyen provocando una disminución en la producción de esperma y a su vez podría generar impotencia o disfunción eréctil.

El estrés cuando se mantiene en tiempo prolongado, es decir es crónico, aumenta cierto riesgo de infección en la próstata y los testículos, siendo esto órganos reproductores masculinos. En caso del sexo femenino, se puede ver afectado el ciclo menstrual generando irregularidad siendo estos más dolorosos o pesados.

Sistema digestivo

Algunos de los efectos a largo plazo son la acidez estomacal, reflujo, hinchazón o estreñimiento, estos causan más incomodidad al darse de manera crónica. Sumando que el

hígado produce azúcar que se dirige de manera directa al torrente sanguíneo. Esto sucede como reacción a estos acontecimientos.

Dando lugar a que los individuos que permanecen continuamente en situaciones de estrés no puedan regularizar los niveles de glucosa, incrementaría el riesgo de padecer diabetes tipo 2. El estrés puede alterar la digestión, así como la absorción de los nutrientes en el intestino.

Corazón y sistema respiratorio

Al enfrentar hechos estresantes, el bombeo que realiza el corazón es más rápido. Los vasos sanguíneos se contraen y desvían más oxígeno por las hormonas generando aumento de la presión arterial. Cuando esto sucede, también hay riesgo de derrame cerebral o un ataque cardíaco.

Desempeño laboral

Chiavenato refiere que el desempeño laboral es la práctica que alcanza el trabajador en el cumplimiento de sus metas dentro de un periodo fijo. Para ello es necesario que para que el personal sea eficaz exista organización y buen funcionamiento para alcanzar los logros, a la vez es importante también poseer fuerza, buena conducta y actitud día a día en las instituciones de salud para priorizar el cuidado de los pacientes, buscando la prosperidad del centro de salud

El desempeño de los trabajadores tiende a crear una serie de trabajos innovando, ya que todo cambia dependiendo de la patología que presenten los pacientes, por este motivo se debe demostrar ciertas destrezas y habilidades para otorgar una buena atención dando prioridad a las necesidades de la persona. De igual forma es imprescindible la evaluación del desempeño del trabajador, para así reforzar las áreas que carezcan de ciertos puntos lo que tendrá como efecto el alcance de las metas trazadas.

Evaluación del desempeño laboral

En la evaluación del desempeño laboral se asegura obtener resultados buenos y eficaces para la institución laboral. Donde importa que el trabajador tenga el cumplimiento de los requerimientos para el cargo referidos a la experiencia, aptitud, experiencia, motivación laboral y conocimiento. Esta evaluación sirve para medir y obtener información sobre las habilidades, rasgos, comportamiento.

En este proceso la persona que realiza la evaluación debe poseer la capacidad para conseguir información del colaborador y a su vez reconocer debilidades y fortalezas.

Dimensiones del desempeño laboral

- **Planificación / Colaboración:** Se refiere a la habilidad para que el personal elabore, ejecute y evalúe su propio trabajo y de los demás trabajadores que tienen a su cargo, así como distribuir los recursos asignados.
- **Responsabilidad:** Es la obligación que tiene el trabajador con el objetivo de cumplir de manera adecuada y oportuna las tareas asignadas.
- **Iniciativa:** Da indicios del nivel de actuación laboral de manera espontánea sin supervisión ni instrucciones, dando alternativas de solución antes los problemas.
- **Oportunidad:** verifica que la ejecución de los trabajos otorgados se realice dentro del tiempo establecido.
- **Calidad de trabajo:** Está relacionada con el orden en la presentación del trabajo establecido, así como la cantidad de aciertos y errores, consistencia, precisión.
- **Confiabilidad y discreción:** Se refiere realizar un adecuado uso de los datos del personal.
- **Relaciones interpersonales:** Se refiere a las relaciones entre el personal y como se adaptan al realizar trabajos en equipo.

- **Cumplimientos de las normas:** Responsabilidad de garantizar que se cumpla la normatividad.

(Reglamento interno de trabajo, procedimientos, instructivos y otros).

El modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés

En la indagación de investigaciones de enfermería permite descubrir métodos y estrategias para afrontar el estrés, varios autores han citado definiciones. En 1970, Callista Roy proyectó un modelo de adaptación llamado el Roy Adaptación Model donde indica que las reacciones que se pueden adaptar son respuestas que buscan proteger la integridad de la persona, es decir, nos pone en modo de supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio.

Esta herramienta es de mucha utilidad para la comprensión de las funciones e intervenciones de enfermería con el fin de disminuir los mecanismos que producen estrés. Con esta base se afirma que el presente modelo puede ser un instrumento efectivo para afrontar el estrés ya que de ellos se puede obtener información que permite valorar las conductas que provocan estrés.

La presente autora refiere que los procesos propios de afrontamiento como mecanismos automáticos, a pesar de que las personas no lo tomen en cuenta. El personal de enfermería tiene 4 modos adaptativos para guiarse a encontrar una valoración de las conductas manifestantes que causan estrés.

Modo fisiológico de adaptación: en este modo podemos evidenciar en las conductas y reacciones fisiológicas que la enfermera observa en la persona con cierto grado de estrés. Encontrar una explicación a través de los conocimientos teóricos puede contribuir a tranquilizar a la persona que presenta estrés.

Modo de adaptación del autoconcepto de grupo: Este modo está basado en los puntos espirituales y psicológicos del ser humano, la autoestima y el autoconcepto y el significado que nos damos a nosotros mismos.

Modo de adaptación de desempeño de rol: Se basa en el rol de los seres humanos ante la sociedad, conocernos para saber cómo actuar frente a los demás.

Modo de adaptación de la interdependencia: Esta basado generalmente en las relaciones. Dos de ellas en específico pasan a ser parte del núcleo en el modo de interdependencia, resultado de ser aplicado en la vida de las personas.

El modelo de Campbell sobre el desempeño laboral

Este modelo describe los principales elementos del desempeño y muestra métodos para conseguir las metas planteadas que lleva a que el comportamiento de los colaboradores controle los resultados detallando el repartimiento del desempeño.

A su vez citó tres determinantes, los cuales son:

Conocimiento declarativo: Es la cognición alcanzada por medio de la práctica.

Habilidades y conocimiento procedimental: Nociones al momento de ejecutar alguna labor encomendada.

Motivación: desarrollo de la impulsividad para la realización de labores.

Por esto Campbell, reconoce y refiere que las teorías de enfermería orientan y guían el conocimiento y desarrollo continuo de las prácticas para mejorar de esta forma el desempeño laboral. (CONCYTEC, 2020)

2.3. Bases filosóficas

Estrés

Según Lazarus y Folkman (1986) en su teoría del estrés define el concepto de estrés como la interacción que se produce entre la persona y su entorno, en este caso el entorno físico, psicológico y social, si este entorno resulta ser amenazante puede poner en peligro el bienestar de la persona. El ser humano es una valoración psicológica del sujeto que tiene en cuenta las condiciones emocionales que se presentan en cada situación. Generalmente, cuando se enfrentan a eventos estresantes, las personas cambian sus procesos cognitivos y conductuales, desarrollan un enfoque en demandas externas o internas específicas y las consideran demasiado abrumadoras. (Hernández Pedro, 2002).

Según el autor, la forma de afrontar el estrés de cada persona es única y diferente. Puede considerar una serie de factores al decidir los procedimientos operativos. Por un lado, pueden influir los recursos relacionados con el estado de salud y fuerza física de los que disponen las personas, pero también pueden influir otros factores como las creencias existenciales, religiosas, las creencias generales relativas al control que podemos ejercer sobre el medio y sobre nosotros mismos; la motivación también puede mejorar la atención y la resolución de problemas o las habilidades sociales; además, Lazarus añade el apoyo social y los recursos materiales como otros factores que hay que tener en cuenta. (Folkman y Lazarus, 1986).

Desempeño Laboral

Gran parte del desempeño está relacionado con las expectativas del empleado sobre el trabajo, su actitud hacia los logros y su voluntad de adaptarse; el desempeño se relaciona con habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del empleado. Esto se combina con las actitudes y habilidades que tengan en relación a los objetivos que se desea alcanzar teniendo en

cuenta el desarrollo de habilidades y el conocimiento que permitirá al colaborador ser más eficiente y eficaz y por ende lograr un buen desempeño laboral. (Flores et al, 2020).

2.4. Definición de términos básicos

Estrés: Es la reacción mental y física que permite al cuerpo reaccionar cuando surgen situaciones desafiantes o negativas.

Desempeño Laboral: Son evidencias de cumplimiento de las funciones asignadas al trabajador. Asimismo, el desempeño laboral afecta la satisfacción de los trabajadores.

Actitud: Necesidad de gestionar el trabajo con energía, de desarrollar la calidad para poder gestionar su trabajo de manera inteligente, justa, precisa y eficiente, conduciendo al logro de objetivos y riesgos para el desarrollo socioeconómico de un sector o empresa. (Silvia Ubillos, 1998)

Ansiedad: Es un problema común ya que se trata de situaciones que parecen amenazar al sujeto interna o externamente. (MEDLINEPLUS, 2018)

Depresión: Es una enfermedad mental común caracterizada por depresión, pérdida de interés o felicidad, culpa, baja autoestima, problemas de sueño o apetito, fatiga y apatía. (OPS, 2020)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis General

La relación que existe entre estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista, es significativa.

2.5.2 Hipótesis Específicas

- La relación que existe entre el nivel de estrés según la dimensión de estresor físico y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista-Huaral, es significativa.
- La relación que existe entre el nivel de estrés según la dimensión de estresor psicológico y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista-Huaral, es significativa.
- La relación que existe entre el nivel de estrés según la dimensión de estresor social y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista-Huaral, es significativa.

2.6 Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable independiente: X: ESTRÉS	Selye define al estrés como una tensión, presión, coacción es decir una alteración en el equilibrio del organismo causada por la acción de una causa externa o interna y como el organismo reacciona ante estos agentes nocivos de forma sorprendente para restituir dicho	Es la reacción funcional, psíquica y de conductas que desarrollan los profesionales de enfermería debido a los factores generadores del estrés ya sea físico, psicológico y social	X₁ Estresor físico	Inseguridad de la protección personal	VARIABLE ORDINAL
				Lugar de trabajo inadecuado	
				Toma de decisiones	
				Cambios de turnos	
				Excesiva labor asistencial	
				Falta de personal	
				Rotación permanente	
				Escuchar o hablar de muerte	
				Cambio de estado de ánimo	
				Temor por cometer errores	
Muerte de un paciente					
Ayuda emocional					

	equilibrio. (Selye, 1956)			Criticas sin sustento	
				Criticas de jefatura	
				Frustración laboral	
			X₃ Estresor social	Supervisión constante	
				No compartir ideas	
				Dificultad laboral	
				Información insuficiente	
Variable Dependiente: Y: DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.	El desempeño laboral es el rendimiento laboral y aquella actuación que manifiesta el trabajador al efectuar funciones y	Y₁: Planificación / colaboración	Elaborar, ejecutar y evaluar	VARIABLE ORDINAL
			Y₂: Responsabilidad	Compromiso para realizar funciones	
			Y₃: Iniciativa	Realizar aportes importantes durante el trabajo	
			Y₄: Oportunidad	Cumplimiento y ejecución de las funciones	

	(Bohórquez , 2004)	tareas encomendadas	Y5: Calidad de trabajo	Aciertos, errores y precisión	
			Y6: Confiabilidad y discreción	Reserva de información	
			Y7: Relaciones interpersonales	Comunicación	
			Y8: Cumplimiento de las normas	Reglamento	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño Metodológico

Estudio de diseño no experimental, por que no se manipularon ninguna variable, en la cual se realizó mediante la observación de los fenómenos naturales, para posteriormente analizarlo. (Montano, 2021)

Según la finalidad de estudio: Es correlacional, porque se observan relaciones entre fenómenos y variables para comprender su comportamiento mutuo. (Moreno, 2018)

Según la secuencia temporal: Estudio de tipo transversal, con variables simultáneas. (Ayala et al, 2021)

Según el control de la asignación de los factores de estudio: Es de tipo observacional, ya que tienen variables observadas sin influencia en sucesos. (Jhangiani et al, 2022)

3.2. Población y muestra

3.2.1 Población

Conjunto de elementos con características comunes que pertenece al ámbito de estudio específico. (Condori, 2020)

La presente investigación tiene una población de estudio finita y accesible, está constituido por 256 miembros del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista del distrito de Huaral.

Los criterios de inclusión:

- Desean participar en el estudio mediante el consentimiento informado.
- Los enfermeros que elabora en el hospital.

Los criterios de exclusión:

- No desean participar en el estudio.
- Los enfermeros que no labora en el hospital.

3.2.2. Muestra

Es el segmento representativo de la población, con las mismas características generales de la misma. (Condori, 2020)

La muestra está constituida por 256 miembros del personal de enfermería entre licenciados y técnicos, del Hospital San Juan Bautista del distrito de Huaral ubicado en la Calle Tacna N°120.

La muestra fue brindada por el departamento de Enfermería, al recopilar los datos del personal de enfermería. Es por esta razón que, la cantidad de la población al ser mínima se aceptará la misma para la muestra.

Según Fisher citado por Pineda, el tamaño de la muestra se define teniendo en cuenta los recursos disponibles y los requerimientos que tenga el análisis de la investigación. Por

tanto, una recomendación es tomar la muestra mayor posible, mientras más grande y representativa sea la muestra, menor será el error de la muestra. (Lopez Ruiz, 2004)

3.3. Técnicas de recolección de datos

El presente estudio de investigación utilizó como técnica a la encuesta y para la recolección de datos se aplicaron dos instrumentos: Cuestionario 1: la Escala de estrés laboral de enfermería (The Nursing Stress Scale) – Modificada y cuestionario 2: Instrumento para medir el desempeño laboral – Elaborado por las tesisistas.

Instrumento1: Escala de estrés laboral de enfermería (The Nursing Stress Scale) – Modificada

El cuestionario cuenta con título, presentación, instrucciones y datos generales, los ítems son policotómicos, se distribuye en 3 dimensiones: Estresor físico (consta de 14 ítems), estresor psicológico (consta de 14 ítems) y estresor social (consta de 7 ítems), las opciones de respuesta son tipo Likert, está constituido por un total de 35 ítems y tarda aproximada de 5 a 8 minutos. (Anexo N° 02)

El puntaje de cada dominio y el puntaje global corresponden a la sumatoria de los valores obtenidos de cada ítem:

- ⇒ Bajo (0 a 35)
- ⇒ Medio (35 a 70)
- ⇒ Alto (71 a 105)

Puntaje total: 105

Este instrumento tiene una validez de contenido de 0.84 considerándolo como una validez y concordancia buenas. Según lo observado en el análisis de Alfa de Cronbach podemos afirmar que el instrumento presenta un nivel de confiabilidad del 0.909 lo que significa que es excelente.

Instrumento 2: Escala para medir el desempeño laboral - Elaborado

El cuestionario cuenta con título, presentación, instrucciones y datos generales, los ítems son policotómicos, se distribuye en 7 dimensiones: Planificación / colaboración (consta de 3 ítems), responsabilidad (consta de 3 ítems), iniciativa (consta de 4 ítems), calidad de trabajo (consta de 4 ítems), discreción (consta de 3 ítems), relaciones interpersonales (consta de 3 ítems) y disciplina (consta de 2 ítems), las opciones de respuesta son tipo Likert, inclusive un total de 35 ítems y tarda aproximada de 5 a 8 minutos. (Anexo N° 03)

El puntaje de cada dominio y el puntaje global corresponden a la sumatoria de los valores obtenidos de cada ítem:

⇒ **Bajo** (0 a 22): Se ubica en este nivel cuando las enfermeras demuestran valores, trabajo en equipo, productividad y calidad en un nivel no aceptable.

⇒ **Medio** (23 a 44) Se ubica en este nivel cuando los enfermeros demuestran valores, trabajo en equipo, productividad y calidad en un nivel aceptable.

⇒ **Alto** (45a 66) Se ubica en este nivel cuando las enfermeras demuestran valores, trabajo en equipo, productividad y calidad en un nivel excelente.

Puntaje total: 66

Este instrumento tiene una validez de contenido de 0.90 considerándolo como una validez y concordancia buenas. Según lo observado en el análisis de Alfa de Cronbach podemos afirmar que el instrumento presenta un nivel de confiabilidad del 0.88 lo que significa que es bueno.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

- a. ***Tabulación de materiales:*** Una vez aplicado los instrumentos se llevo a cabo la tabulación de cada respuesta, lo que se llevo a cabo en las 54 preguntas.
- b. ***Cuadros estadísticos:*** Se generan cuadros y se realizan sus interpretaciones, utilizando figuras de barra, circular u otros procedimiento.
- c. ***Validación de la Hipótesis:*** Una vez analizados se obtuvieron los resultados, que se constató con la hipótesis propuesta en concordancia con los propósitos de la investigación.

Para examinar la información, se empleo la técnica “Estadística Descriptiva” basado en el programa Excel, creado por Microsoft. Este programa es una hoja de cálculo que nos asiste en el manejo de los datos tabulares de las encuestas.

En cuanto a la técnica de contrastación de hipótesis se utilizó Chi cuadrado de Spearman lo que permitió medir el grado de correspondencia *que* existe entre los rangos *que se* asignan a los valores de las variables analizadas.

CAPITULO IV

RESULTADOS

Presentación de los resultados:

La presente investigación basada con lo hallado en sus resultados, justifica los objetivos planteados, que a continuación se describe:

Tabla 1

Datos sociodemográficos del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista-Huaral 2023

ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS		
Sexo	N°	%
Femenino	223	87,1
Masculino	33	12,9
Grupo ocupacional	N°	%
Licenciado en enfermería	104	40,6
Técnico en enfermería	152	59,4

Nota. Datos extraídos del cuestionario aplicado al personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista – Huaral 2023

Interpretación

De acuerdo, a la tabla 1 se observa con relación al sexo que el 87.1% son féminas y representan a 223 encuestados. En lo que respecta al grupo profesional, el 59.4% son técnicos en enfermería y representan a 152 encuestados.

4.1. Análisis de resultados

Tabla 2

Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista - Huaral 2023

		DESEMPEÑO LABORAL						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Bajo	24	28,2	22	28,9	31	32,6	77	30,1
ESTRES	Medio	30	35,3	27	35,5	25	26,3	82	32,0
	Alto	31	36,5	27	35,5	39	41,1	97	37,9
Total		85	100	76	100	95	100	256	100

Nota. Datos extraídos del cuestionario aplicado al personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista – Huaral 2023

Interpretación

En la tabla 2, se observa que, con respecto al personal de enfermería que experimentan niveles altos de estrés laboral, 36.5 % demostraron un desempeño laboral bajo a diferencia del 41.1% que demostraron un desempeño laboral alto en el Hospital San Juan Bautista – Huaral.

Tabla 3

Estresor físico y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista – Huaral 2023

	DESEMPEÑO LABORAL						Total	
	Bajo		Medio		Alto		fi	%
	fi	%	fi	%	Fi	%		
Bajo	29	34,5	27	34,6	29	30,9	85	33,2
ESTRESOR								
Medio	24	28,6	24	30,8	28	29,8	76	29,7
FISICO								
Alto	31	36,9	27	34,6	37	39,4	95	37,1
Total	84	100	78	100	94	100	256	100

Nota. Datos extraídos del cuestionario aplicado al personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista – Huaral.

Interpretación

En la tabla 3, se observa que, con respecto al personal de enfermería que experimentan niveles altos de estrés laboral provocado por estresores físicos, 36.9 % demostraron un desempeño laboral bajo a diferencia del 39.4% que demostraron un desempeño laborar alto en el Hospital San Juan Bautista – Huaral 2023

Tabla 4

Estresor psicológico y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista - Huaral 2023

	DESEMPEÑO LABORAL							Total	
	Bajo		Medio		Alto				
	fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%	
Bajo	24	33,8	56	32,6	5	38,5	85	33,2	
ESTRESOR									
Medio	20	28,2	51	29,7	5	38,5	76	29,7	
PSICOLOGICO									
Alto	27	38,0	65	37,8	3	23,1	95	37,1	
Total	71	100	172	100	13	100	256	100	

Nota. Datos extraídos del cuestionario aplicado al personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista – Huaral 2023

Interpretación

En la tabla 4, se observa que, con respecto al personal de enfermería que experimentan niveles altos de estrés laboral provocado por estresores psicológicos, 38% demostraron un desempeño laboral bajo y solo un 23.1% demostraron un desempeño laborar alto en el Hospital San Juan Bautista – Huaral 2023

Tabla 5

Estresor social y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista – Huaral 2023

	DESEMPEÑO LABORAL						Total		
	Bajo		Medio		Alto				
	fi	%	Fi	%	Fi	%	fi	%	
ESTRESOR SOCIAL	Bajo	29	34,5	27	34,6	29	30,9	85	33,2
	Medio	24	28,6	24	30,8	28	29,8	76	29,7
	Alto	31	36,9	27	34,6	37	39,4	95	37,1
Total		84	100	78	100	94	100	256	100

Nota. Datos extraídos del cuestionario aplicado al personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista – Huaral 2023

Interpretación

En la tabla 5, se observa que, con respecto al personal de enfermería que experimentan niveles altos de estrés laboral provocado por estresores sociales, 36.9% demostraron un desempeño laboral bajo a diferencia del 39,4% que demostraron un desempeño laboral alto en el Hospital San Juan Bautista – Huaral 2023

4.2. Contrastación de hipótesis

Análisis inferencial; para establecer que la investigación es correlacional, se basó en examinar si los datos poseen una distribución normal, con dos posibilidades para emplear la prueba de Pearson o la prueba de Spearman, y encontramos que de acuerdo a la magnitud de los datos el indicador kolmogorov Smirnov para valores superiores a 50, comprobó que la hipótesis de normalidad con p valor inferior a 0,05 señaló que la distribución no es normal, por consiguiente deberá utilizar la prueba de Spearman para contrastar la hipótesis.

1. Reglas de decisión:

Si p valor > 0,05	Si p valor < 0,05
Se acepta la hipótesis nula (Ho)	Se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha)

Anexo: Tabla Correlacional

Tabla 6*Análisis Correlacional*

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Tabla extraída del ejemplar de Hernández et al (2014)

2. Prueba de hipótesis:

Hipótesis General

H0: No existe relación significativa entre estrés y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital San Juan Bautista - Huaral 2023

H1: Existe relación significativa entre estrés y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital San Juan Bautista -Huaral 2023

Tabla 7

Correlación entre estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista – Huaral 2023

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	0,414
		Significancia	0,035
		Muestra	256

Nota. Valores obtenidos del programa estadísticos 29

De acuerdo a tabla 7, la relación entre el estrés y el desempeño laboral obtuvieron un RHO Spearman de 0,414 que califica como correlación positiva media según escala adecuada por Hernández et al (2014). Mientras valor de significancia 0,035 menor a 0,05 se concluye;

existe relación significativa entre estrés y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital San Juan Bautista -Huaral 2023

Hipótesis Específicas

H0: No existe relación significativa entre el estresor físico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista-Huaral 2023

H1: Existe relación significativa entre el estresor físico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista-Huaral 2023

Tabla 8

Correlación entre estresor físico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista, Huaral 2023

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Estresor físico	Coeficiente de correlación	0,127
		Significancia	0,043
		Muestra	256

Nota. Valores obtenidos del programa estadísticos 29

De acuerdo a tabla 8, la relación entre el estresor físico y el desempeño laboral obtuvieron un RHO Spearman de 0,127 que califica como correlación positiva media según escala adecuada por Hernández et al (2014). Mientras valor de significancia 0,043 menor a 0,05

se concluye; existe relación significativa entre el estresor físico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista, Huaral - 2023

H0: No existe relación significativa entre el estresor psicológico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista-Huaral 2023

H1: Existe relación significativa entre el estresor psicológico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista-Huaral 2023

Tabla 9

Correlación entre estresor psicológico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista, Huaral - 2023

		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estre sor psicológico	Coeficiente de correlación
		0,367
		Significancia
		0,027
		Muestra
		256

Nota. Valores obtenidos del programa estadísticos 29

De acuerdo a tabla 9, la relación entre el estresor psicológico y el desempeño laboral obtuvieron un RHO Spearman de 0,367 que califica como correlación positiva media según escala adecuada por Hernández et al (2014). Mientras valor de significancia 0,027 menor a 0,05 se concluye; existe relación significativa entre el estresor psicológico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista, Huaral - 2023

H0: No existe relación significativa entre el estresor social y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista-Huaral 2023

H1: Existe relación significativa entre el estresor social y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista-Huaral 2023

Tabla 10

Correlación entre estresor social y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista, Huaral - 2023

		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estresor social	Coeficiente de correlación
		0,237
		Significancia
		0,016
		Muestra
		256

Nota. Valores obtenidos del programa estadísticos 29

De acuerdo a tabla 10, la relación entre el estresor social y el desempeño laboral obtuvieron un RHO Spearman de 0,237 que califica como correlación positiva media según escala adecuada por Hernández et al (2014). Mientras valor de significancia 0,016 menor a 0,05 se concluye; existe relación significativa entre el estresor social y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista, Huaral - 2023

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Con el objetivo de determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral se realizó una investigación al personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista – Huaral y se encontraron los siguientes resultados, los cuales se discuten a continuación.

Se encontró que existe una relación positiva, con un valor de significancia 0,035 menor a 0,05 concluyendo que existe relación significativa entre estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital San Juan Bautista, comprobándose de esta manera la hipótesis general. El resultado obtenido es similar con el estudio realizado por Montenegro, D; Ramirez G & Troya, G. (2023) concluyendo que existe una relación significativa entre estrés y desempeño laboral, con una correlación positiva media.

Se estudiaron un total de 256 personal de enfermería. De acuerdo a los aspectos sociodemográficos, se evidencio que el género femenino predomino con un 87.1% sobre el sexo masculino. En cuanto al grupo poblacional lo componen en su mayoría con un 59.4% los técnicos en enfermería. Los datos obtenidos guardan similitud con el estudio realizado por Arce (2022) donde evidenció que el género femenino predominó con el 71.2% sobre el sexo masculino, estudios científicos demuestran cómo el cerebro femenino es más sensible al estrés. Éste es generado por una hormona llamada factor de liberación de corticotropina y debido a que las mujeres tienen más receptores hormonales, ellas presentan una respuesta más elevada al estrés.

Respecto al nivel de estrés de forma global, se encontró que mayoritariamente el personal de enfermería presento un nivel alto ya que se encontró frente a situaciones que generan estrés, fue una población vulnerable por la presencia de factores propios del entorno que agravaron su condición laboral. Estos resultados son similares a lo encontrado por Ayala (2021) donde refiere que la mayor parte del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, tienen un estrés laboral medio y alto encontrándose los porcentajes mayores en estos niveles. Así mismo Enrique, G. & Miranda, M. (2021) manifiestan que el estrés no solo imposibilita el rendimiento y la capacidad de ejecutar las funciones asignadas si no también perjudica la salud de los trabajadores. En cuanto al índice de desempeño laboral el 41.1% del personal de enfermería tiene un desempeño laboral alto. Estos datos similares a los aportados por Enrique, G. & Miranda, M. (2021) indican que el estrés es un factor independiente del desempeño, es decir a mayor carga de trabajo, mayor estrés del personal. Por ende, la Organización Panamericana de Salud dice que el exceso de trabajo se encuentra en relación enfermera por cada habitante en el mundo, siendo el Perú 29 enfermeras por cada 10000 conllevando que el personal redoble sus esfuerzos para cubrir todas las atenciones a los usuarios.

De acuerdo a la dimensión de estresores físicos, se encontró que el personal de enfermería experimenta niveles altos de estrés laboral, de manera que el 36.9% muestra un rendimiento laboral bajo, mientras que el 39.4% muestran un desempeño laboral alto. Los datos obtenidos guardan semejanza con el estudio realizado por Arce (2022) que afirma que el estrés severo y continuo, aumenta el riesgo de accidentes, errores de prescripción e ineficacia laboral. Los agentes estresores son las acciones que se dan dentro del servicio, el personal de enfermería está expuesto a factores estresantes intrínsecos y extrínsecos, donde los segundos tiene que ver básicamente con el desarrollo de sus actividades en el ambiente físico del servicio. De igual

modo Gamarra,I. & Arevalo, R. (2023) manifiesta que a más alto nivel de estrés físico puede llevar a un bajo desempeño laboral; por otro lado, la fatiga crónica y la falta de energía, influyen negativamente en la capacidad del profesional para tomar decisiones claras y mantener una comunicación efectiva con los pacientes y colegas.

Con respecto a la dimensión de estresores psicológicos y el desempeño laboral, se encontró que el trabajo de las enfermeras es muy estresante, y que el 38% tiene un desempeño laboral bajo. Los datos obtenidos son similares al estudio realizado por Ayala (2021) quien muestra un nivel de ambiente psicológico medio con 51.1% y alto con un 29.8%. Además Gamarra,I. & Arevalo, R. (2023) manifiestan que la dimensión psicológica y el desempeño laboral se dan en situaciones muy complejas y multidimensionales; Si bien es cierto que el estrés afecta las situaciones laborales, una gestión adecuada a través de estrategias organizacionales y personales puede contribuir a mejorar la calidad de la atención y la calidad de vida de las enfermeras; por tanto se debe reconocer la importancia de abordar esta relación para garantizar un entorno saludable y una atención sanitaria óptima.

En cuanto a la problemática sociolaboral, se encontró que el personal de enfermería experimenta niveles altos de estrés, siendo el 36.9% un desempeño laboral bajo a diferencia del 39.4% que presentaron un nivel alto. Los datos obtenidos son similares al estudio realizado por Puerta (2023) donde el 62 % reportó que el nivel de estrés que genera este lado es el mismo, y está influenciado por muchos factores, como recibir críticas de un médico o sus superiores, también es difícil trabajar con otros profesionales. Asimismo Gamarra,I. & Arevalo, R. (2023) menciona que la relación entre la dimensión social del estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería es un área de estudio importante en la búsqueda de la mejora de la atención en salud y el bienestar de los profesionales de enfermería; por lo tanto, es necesario identificar y

abordar las presiones sociales para mejorar la comunicación y el apoyo organizacional para que las instituciones puedan crear un ambiente en el cual el personal de enfermería pueda brindar una atención de calidad y mantener su salud física y mental.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

PRIMERA: Existe relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería, con un RHO Spearman de 0,414 que califica como correlación positiva media y con un valor de significancia 0,035 menor a 0,05 concluyendo que existe relación significativa entre estrés y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital San Juan Bautista.

SEGUNDA: El nivel de estrés en el personal de enfermería a manera global alcanzo niveles altos de estrés laboral, 36.5 % demostraron un desempeño laboral bajo a diferencia del 41.1% que demostraron un desempeño laboral alto.

TERCERA: El nivel de estrés en el personal de enfermería en la dimensión de estresores físicos alcanzo niveles altos de estrés laboral, 36.9 % demostraron un desempeño laboral bajo a diferencia del 39.4% que demostraron un desempeño laboral alto.

CUARTA: El nivel de estrés en el personal de enfermería en la dimensión de estresores psicológicos alcanzo niveles altos de estrés laboral, 38% demostraron un desempeño laboral bajo.

QUINTA: El nivel de estrés en el personal de enfermería en la dimensión de estresores sociales alcanzo niveles altos de estrés laboral, 36.9 % demostraron un desempeño laboral bajo a diferencia del 39.4% que demostraron un desempeño laboral alto.

6.2 Recomendaciones

Al Hospital San Juan Bautista - Huaral

- Desarrollar estrategias de intervenciones efectivas que cambien el ambiente organizacional, mantener los hábitos laborales del trabajador, evalúen los datos presentados, previniendo futuras lesiones y mejorando el desempeño laboral.
- Desarrollar e implementar un programa que permita corregir las brechas existentes en los factores físicos, los cuales generan estrés y afectan el desempeño laboral.
- Desarrollar o crear un plan de tratamiento psicoterapéutico que permita tratar los factores psicológicos productores de estrés que influyen de manera negativa en el desempeño laboral.
- Desarrollar o crear un plan de gestión que pueda abordar las debilidades de las condiciones sociales que dificultan y generan estrés y a la vez perjudica el desempeño laboral.
- Para todos los profesionales de la salud mental, se recomienda evaluar periódicamente la presencia de estrés laboral, aplicando estrategias de afrontamiento para reducción de los niveles de estrés en los profesionales de enfermería

A la jefa del departamento de enfermería

- Se sabe que el estrés es común entre los profesionales de la salud, entonces se debe de implementar técnicas de relajación frente al estrés, pausas activas, para mejorar la energía de cada profesional de salud.

A la Escuela Profesional de Enfermería:

➤ Para entender mejor las razones detrás del bajo desempeño laboral, los estudios de este tipo deberían extenderse a otras poblaciones y estudios con más variables, para lograr un fin en la comprensión adecuada de los factores que están asociados al bajo desempeño laboral.

CAPITULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1 Fuentes Documentales

Aldazabal Puma, Yaqueline. (Diciembre de 2020). *ESTRÉS DURANTE LA PANDEMIA EN ENFERMEROS QUE LABORAN PRIMERA LINEA EN UN HOSPITAL COVID 19 EN LIMA*. Lima.

Aldazabal Y. . (2020). *ESTRÉS DURANTE LA PANDEMIA EN ENFERMEROS QUE LABORAN PRIMERA LÍNEA EN UN HOSPITAL COVID-19 EN LIMA*. *revista de investigacion científica Agora*, 108.

Atencio, D. Q., & Tarqui-Maman, C. (2019). *DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL CALLAO – PERÚ*. Lima.

Ayala, M. (30 de Mayo de 2021). *Lidefer*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2022, de <https://www.lifeder.com/investigacion-transversal/>

Carballo & Sánchez . (Diciembre de 2021). *EL MANEJO DEL ESTRÉS*. La palma, España.

Chuchuca & Mora . (diciembre de 2020). “*EL ESTRÉS LABORAL Y EL IMPACTO EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN EL HOSPITAL AIDA LEÓN DE RODRÍGUEZ LARA. GIRÓN-AZUAY JUNIO-NOVIEMBRE 2020*”. cuenca, Ecuador.

Collantes P, K. (2019). *RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE LOS SERVICIOS DEL HOSPITALIZACION DEL HOSPITAL REGIONAL HUACHO - 2019*. Obtenido de

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/KAREN%20MAGALY%20COLLANTES%20PE%
C3%91A.pdf

CONCYTEC. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Obtenido de
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_200a7c2d91c219737dab9a60ba6600
f1](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_200a7c2d91c219737dab9a60ba6600f1)

Condori, P. (2020). *Academia.org*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2022, de
<https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>

Cuixart, S. N. (1999). *Fisiología del estrés*. España.

Cuyo Mamani & Luz Marina. (2022). *Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II - E de Chumbivilcas - Cusco, 2022*. Cusco, Peru.

El calbucano. (22 de junio de 2022). Obtenido de <https://www.elcalbucano.cl/2022/06/el-45-de-los-chilenos-estan-estresados-por-las-responsabilidades-en-el-trabajo/#:~:text=Actualidad-.El%2045%25%20de%20los%20chilenos%20est%20C3%A1n%20estresados,las%20responsabilidades%20en%20el%20trabajo&text=En%20la%20ac>

Freddy Navarrete & Armando Dueñas. (2020). *ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL NATALIA HUERTA DE NIEMES*. Guayaquil, Ecuador.

Fuentes Cubas, E. (2021). *Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería del hospital II Moyobamba, 2021*. Moyobamba, Peru.

Hernández, P. (2002). *Los moldes de la mente*. Obtenido de

<http://www.moldesmentales.com/otros/mar.htm>

Lazarus, & Folkman. (1986). *Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta*

interpersonal. Obtenido de <https://www.ijpsy.com/volumen10/num2/260/estrategias-de-afrontamiento-delestrs-ES.pdf>

Lozada, S. (2018). CALIDAD DE VIDA EN ESTUDIANTES DE PSICOLOGIA Y CIENCIAS

DE LA COMUNICACIÓN DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA., (pág. 60). Pimental-

Peru. Recuperado el 22 de Noviembre de 2022, de

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4770/Lozada%20V%C3%A9lchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez, & Gomez. (23 de Noviembre de 2017). *SCIELO*. Obtenido de Formalización del

concepto de Afrontamiento: <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v11n3/1988-348X-ene-11-03-744.pdf>

Mental, I. N. (s.f.). *MEDLINEPLUS*. Obtenido de

<https://medlineplus.gov/spanish/anxiety.html#:~:text=La%20ansiedad%20es%20un%20sentimiento,una%20reacci%C3%B3n%20normal%20al%20estr%C3%A9s.>

Monsalve , C., Reyes, V., Parra , J., & Checa, R. (2018). *Rev. Peru Gineco Obstet* . Recuperado

el 18 de Noviembre de 2022, de

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-51322018000100007.](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-51322018000100007)

Montano, J. (11 de Setiembre de 2021). *Lidefer*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2022, de

<https://www.lifeder.com/investigacion-no-experimental/>

- Moreno, E. (09 de Abril de 2018). *Tesis de Investigacion cientifica - blog*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2022, de <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/04/investigacion-correlacional.html?m=1>
- Muratore. (2019). *Escuela de Enfermería*. Recuperado el 12 de Enero de 2023, de <https://filadd.com/doc/teoria-de-la-universalidad-y-diversidad-cultural-1>
- Navarro, F. (Junio de 2015). Factores Generadores del Estrés Laboral. España.
- Pérez. O. & Marianela L. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019. Quito, Ecuador.
- Preciado M, A. A. (15 de Junio de 2021). *Análisis psicométrico de la escala de estrés para profesionales mexicanos de enfermería. Iberoamericana de las ciencias de la salud*. Obtenido de https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=analisis+psicometrico+de+la+escala+de+estres+para+profesionales+mexicanos&btnG=
- profesionales, c. (24 de marzo de 2015). *Estrés, un mal que aqueja el entorno laboral*. Obtenido de <https://www.eempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/estres-un-mal-que-aqueja-el-entorno-laboral-4654>
- Puma, Y. A. (2022). *AGORA*. Obtenido de [file:///C:/Users/LIBRA/Downloads/178-614-2-pb%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/LIBRA/Downloads/178-614-2-pb%20(1).pdf)
- RHSaludable. (2022). STRÉS EN EL LUGAR DE TRABAJO ESTÁ AUMENTANDO EN EUROPA DESDE COVID-19. 10.

Rioja, L. (s.f.). *El estrés*. España. Obtenido de [https://www.larioja.org/prevencion-riesgos/es/campana-prevencion-gestion-estres/debes-saber-estres/informacion/estres#:~:text=El%20eje%20hipofisopararrenal%20\(HSP\)%20est%20que%20se%20encuentran](https://www.larioja.org/prevencion-riesgos/es/campana-prevencion-gestion-estres/debes-saber-estres/informacion/estres#:~:text=El%20eje%20hipofisopararrenal%20(HSP)%20est%20que%20se%20encuentran)

SADLER, J. (diciembre de 2020). *CIGNA COVID-19 GLOBAL IMPACT STUDY*. Obtenido de https://www.cignainternational.com/static/docs/pdfs/en/Cigna_Covid-19-Wave-IV-Report.pdf

Sánchez Pedraza, Yina Paola y Fernández Estela, Roxana Mariluz. (2020). Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo – 2018. Lambayeque, Perú.

Sanchez, J. M. (2010). *Estres Laboral*. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>

Silvia Ubillos, S. M. (1998). *COMPONENTES DE LA ACTITUD. MODELO DE LA ACCIÓN RAZONADA Y ACCIÓN PLANIFICADA*. Obtenido de <https://www.ehu.eus/documents/1463215/1504276/Capitulo+X.pdf>

7.2 Fuentes Bibliográficas

Cruz, S. (9 de Marzo de 2018). *Slideshare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/laspuestas78/estudios-ambispectivos>

Sevilla, R., Cordero, M., & Merino, P. (2019). *Monograficos de investigacion en salud*.

Recuperado el 05 de Diciembre de 2022, de

<https://ciberindex.com/index.php/pd/article/view/e084>

Sanchez. (2018). Estrés, afrontamiento y expresión emocional : una correlación con la sintomatología del climaterio en mujeres perimenopáusicas del Hospital de la Mujer, de la Secretaría de Salud CdMx., (pág. 155). Ciudad de Mexico. Recuperado el 10 de Octubre de 2022, de <http://132.248.9.195/ptd2018/noviembre/0783188/0783188.pdf>

Juan Prada Murillo. (2021). *ESTRÉS LABORAL EN EL AMBIENTE FAMILIAR EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL MARÍA ANGELINES DE PUERTO LEGUIZAMO EN EL DEPARTAMENTO DEL PUTUMAYO*.

7.3 Fuentes Hemerográficas

OIT. (28 de setiembre de 2022). *Salud mental en el trabajo*. Obtenido de

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang-es/index.htm

OMS. (1999). Obtenido de chrome-

<extension://efaidnbmnnnibpcajpcgicfindmkaj/https://www.binasss.sa.cr/opacms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>

OPS. (2020). *OPS*. Obtenido de

<https://www.paho.org/es/temas/depression#:~:text=La%20depresi%C3%B3n%20es%20una%20enfermedad%20que%20se%20caracteriza%20por%20una,durante%20al%20menos%20dos%20semanas.>

Salud, O. M. (28 de setiembre de 2018). *La salud mental en el trabajo*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

7.4 Fuentes electrónicas

Celayane. (23 de Enero de 2018). *Licenciatura en enfermería y obstetricia*. Recuperado el 20 de Diciembre de 2022, de <https://blogs.ugto.mx/enfermeriaenlinea/unidad-didactica-3-tipos-de-afrontamiento-y-tolerancia-al-estres/>

Recuperado el 05 de Octubre de 2022, de

<https://repositorio.unab.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12935/83/Tesis%20Garcia%20Zubieta%2c%20Lucero%20Brigitte%20Yamile.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López. (19 de Enero de 2021). *Revista Ciencia Multidisciplinaria CUNORI*. Recuperado el 20 de Enero de 2023, de <https://revistacunori.com/index.php/cunori/article/view/157/213>

López, J. (2021). Calidad de vida, ansiedad y depresión en etapa del climaterio. *Revista Ciencia Multidisciplinaria CUNORI*, 5(1). doi:<https://doi.org/10.36314/cunori.v5i1.157>

González, F., Romero, L., Zambrano, N., & Faican, P. (04 de Enero de 2020). *Revista de investigacion en Salud*. Recuperado el 10 de Octubre de 2022, de <https://revistavive.org/index.php/revistavive/article/view/74/223>

Umaña, L. (2019). Recuperado el 18 de Octubre de 2022, de

<https://www.el19digital.com/articulos/ver/titulo:96993-nicaragua-realizo->

Zamora Effio & Zoila Roxana. (2021). Estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2021. Chimbote, peru.

Cuba. Recuperado el 01 de Noviembre de 2022, de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=86557>

ANEXOS

Anexo A

Consentimiento informado

Título del proyecto: Estrés y Desempeño laboral en personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista-Huaral 2023

Sr (a).....

El propósito de este documento es entregar toda la información necesaria para que usted pueda decidir libremente si desea participar en la investigación que se le ha explicado verbalmente, y que a continuación se describe en forma resumida:

El proyecto de investigación se realiza con el objetivo de determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista. La encuesta tendrá una duración de 20 min.

No existirá ningún riesgo potencial previsible (físico, psicológico y económico). Se garantiza confidencialidad y protección de la privacidad.

Al respeto expongo que:

He sido informada previamente sobre el estudio a desarrollar, los procedimientos que se realicen no implican ningún costo que yo deba asumir.

Junto a ello recibo una explicación satisfactoria sobre el propósito de la actividad, así como de los beneficios que se espera estos produzcan.

Estoy en pleno conocimiento que la información, es absolutamente voluntaria. Si no deseo participar en ella, o una vez iniciada la investigación, no deseo proseguir colaborando, puedo hacerlo sin problemas. En ambos casos, se me asegura que mi negatividad no implicara ninguna consecuencia negativa para mí.

Adicionalmente, las investigadoras responsables VANESSA ALEXANDRA RIVAS CHIRITO y MAYRA SOLAGHE ROMERO BAZALAR han manifestado su voluntad en orden a aclarar cualquier duda que surja sobre mi participación en la actividad realizada.

He leído el documento, entiendo las declaraciones contenidas en él y la necesidad de hacer constar mi consentimiento, para lo cual lo firmo libre y voluntariamente recibiendo en el acto copia de este documento ya firmado.

Yo.....

Con DNI.....

Consiento en participar en la investigación denominada: estrés y el desempeño laboral, en el personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista-Huaral.

Autorizo a VANESSA ALEXANDRA RIVAS CHIRITO y MAYRA SOLAGHE ROMERO BAZALAR, investigadoras responsables del proyecto y cuyas identidades consta al pie del presente documento, para realizar el procedimiento requerido por el proyecto de investigación descrito.

Fecha: .../.../...

Hora:

Firma de consentimiento

.....

Vanessa Alexandra Rivas Chirito

.....

Mayra Solaghe Romero Bazalar

ANEXO B

INSTRUMENTO PARA MEDIR NIVEL DE ESTRÉS LABORAL ESCALA

«THE NURSING STRESS SCALE»

I. Presentación

Estimado (a) Señor (a) permítame saludarlo (a) muy cordialmente, somos estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería, de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, actualmente vengo realizando un estudio de investigación cuyo objetivo es Determinar la relación entre el Estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Es necesario recalcar que el presente cuestionario es de carácter ANÓNIMO y CONFIDENCIAL, por lo cual solicito a usted responder con total veracidad a las preguntas que se mencionaran a continuación.

II. Datos generales

1. Edad..... (años)

2. Sexo F () M ()

3. Licenciado (a) en Enf. () Técnico en Enf. ()

III. INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de contextos, indique, marcando con un aspa (X) con qué frecuencia estas situaciones le generaron estrés.

Nunca: 0

Algunas veces: 1

Frecuentemente: 2

Muy

frecuentemente:3

N°	CRITERIOS	0	1	2	3
ESTRESOR FÍSICO					
1	Constantes interrupciones en la realización de tareas.				
2	El medico no está presente en intervenciones de emergencia.				
3	Inseguridad al realizar un procedimiento no conocido.				

4	Falta de mobiliario, EEP y materiales obsoletos.				
5	Tomar decisión en ausencia de un médico.				
6	Pasar temporalmente a laborar en otros servicios.				
7	Cambios constantes de personal y turnos.				
8	Después de mi horario de trabajo termino agotado(a).				
9	Realiza demasiadas tareas asistenciales.				
10	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional a los pacientes.				
11	No tener tiempo suficiente para todas mis tareas.				
12	Falta de personal para cubrir el servicio.				
13	No saber el manejo y funcionamiento de un equipo.				
14	El uso de EPP completo durante toda la jornada laboral.				
ESTRESOR PSICOLÓGICO					
15	Temor al tener contacto directo con pacientes con algún tipo virus				
16	Temor de conllevar alguna enfermedad a familiares vulnerables.				
17	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte.				
18	Mi estado de ánimo cambia al ver agonizar o morir a un paciente.				
19	Presenciar muerte tras muerte de pacientes				

20	Me afecta la muerte de un paciente que conocía.				
21	No poder ayudar emocionalmente al paciente y a su familia.				
22	No saber responder preguntas de los pacientes.				
23	Realización de cuidados dolorosos a los pacientes.				
24	Temor al tener un error en los cuidados.				
25	Recibir críticas de un jefe inmediato, lo que genera irritabilidad.				
26	Me resulta incómodo solo tener que cuidar a los pacientes, lo que me genera irritabilidad.				
27	Sentir frustración por laborar en situación complicada.				
28	Recibir agresión verbal por parte de los familiares de los pacientes.				
ESTRESOR SOCIAL					
29	No tener ocasión para hablar con los colegas.				
30	Sentirse supervisada(o) todo el tiempo.				
31	No tener oportunidad de compartir experiencias.				
32	No tener tiempo para expresar mis incomodidades.				
33	Impotencia cuando un paciente no presenta mejora.				
34	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros.				

35	Recibir información insuficiente del estado del paciente.				
-----------	---	--	--	--	--

ANEXO C

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

I. Presentación:

Estimado (a) Señor (a) permítame saludarlo (a) muy cordialmente y a la vez solicitar su colaboración aceptando dar respuesta a la presente encuesta, que tiene como objetivo Determinar la relación entre el Estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería. En la cual permitirá contar con su valiosa información y poder desarrollar la investigación de tesis para optar el grado de Licenciada en enfermería.

II. Datos generales

1. Edad..... (años)

2. Sexo F () M ()

3. Lic. en Enf. () Téc. en Enf. ()

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de contextos que ocurren de forma constante en un servicio de salud. Indique, marcando con un aspa (X) con qué frecuencia realizó estas actividades que mide su desempeño laboral.

Nunca: 0

Algunas veces: 1

Frecuentemente: 2

Muy

frecuentemente:3

N°	CRITERIOS	0	1	2	3
Planificación / colaboración					
1	Planificaba con facilidad mis actividades aprovechando satisfactoriamente los recursos existentes				
2	Mi trabajo estaba relacionado con los estándares de producción, rendimiento y expectativas de la institución				

3	Realizaba las actividades a mi cargo con los medios y equipos que tengo bajo mi responsabilidad.				
Responsabilidad					
4	Cumplía con todas mis actividades en el plazo establecido.				
5	Realizaba adecuadamente mis actividades con compromiso				
6	En ocasiones no cumplía con mis funciones y/o actividades al termino de mi jornada por la recarga laboral.				
Iniciativa					
7	Realizaba aportes importantes para una mejoría laboral				
8	Participó en actividades que no son de mi cargo, pero generan un impacto positivo.				
9	Me sujetaba a la rutina establecida logrando mis objetivos				
10	Necesitaba órdenes para tomar acción y lograr mis objetivos				
Calidad de trabajo					
11	Realizaba un excelente trabajo sin cometer errores.				
12	Presentaba orden, prolijidad y precisión en la realización de procedimientos de enfermería.				
13	Mostraba disponibilidad para brindar servicio de mi competencia en óptimas condiciones.				
14	Realizaba mis actividades adecuadamente sin necesidad de supervisión permanente.				

Discreción					
15	Usaba la información con fines constructivos con respecto a la institución y compañeros.				
16	Manejaba con cautela la información obtenida de mis pacientes				
17	Utilizaba la comunicación estrictamente necesaria para el desarrollo normal del trabajo y para mantener en reserva la información sobre asuntos confidenciales				
Relaciones interpersonales					
18	Establecí y mantuve relaciones de trabajo armónicas con superiores, colegas y todo el personal de la institución.				
19	Establecí y mantuve relaciones armónicas con el personal ajeno a la institución y el público en general.				
20	Mostraba preocupación y colaboraba en las necesidades de mis compañeros de trabajo.				
Disciplina					
21	Sigo y respeto el reglamento interno de la institución				
22	Cumplo con las normas generales y específicas de la institución				



CONSTANCIA DE RECEPCIÓN PARA VALIDAR EL INSTRUMENTO DE
RECOLECCIÓN DE DATOS

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para brindarle mi más cordial saludo y solicitarle su valioso apoyo como experto en la validación del instrumento de recolección de datos en el tema de investigación "Estrés y desempeño laboral durante la pandemia

COVID 19 en personal de enfermería del hospital San Juan Bautista Huaral, 2023"

Se adjunta los instrumentos que se pretende utilizar en el Anexo N° 1 y 2

Por lo expuesto, agradezco a usted, emitir las sugerencias a los instrumentos mencionado

Nombres y apellidos del Experto(a)	Firma
1. Karina Raquel Joaquín Torres	
2. Nathali Aurora Pizarro Chere	
3. Basilio Orrellana, Roberto Carlos	
4. Rogue Lina Echavarría Coronado	
5. Alvin Taqur Meza	
6. Isabel E. Celestano Drey	
7. GILBERTHA PERAZZA CALDERÓN	
8. Barranto Huacho Karon yuliana	
9. GONZALES CHUNG LUIS E	

VALIDEZ DE CONTENIDO**INSTRUMENTO PARA MEDIR NIVEL DE ESTRÉS LABORAL ESCALA****«THE NURSING STRESS SCALE» - MODIFICADA**Validez y concordancia buenas: **0.84021163763**

tem	xperto 1	xperto 2	xperto 3	xperto 4	xperto 5	xperto 6	xperto 7	xperto 8	xperto 9	UMA	OMEDIO	PR	PROB	POT	RES
	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	666667	7.6	0.851	0.00	0.85
	3	1	3	3	1	3	3	2	1	0	666667	6.6	0.740	0.00	0.74
	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	333333	8.3	0.925	0.00	0.92
	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	000000	8.0	0.888	0.00	0.88
	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	666667	7.6	0.851	0.00	0.85
	3	2	3	2	2	3	3	2	1	1	000000	7.0	0.777	0.00	0.77
	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	666667	7.6	0.851	0.00	0.85
	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	333333	8.3	0.925	0.00	0.92
	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	666667	7.6	0.851	0.00	0.85
0	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	333333	8.3	0.925	0.00	0.92

1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	000000	8.0	888889	0.888	0.00	88888631
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	333333	8.3	925926	0.925	0.00	592592334
3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	666667	7.6	851852	0.851	0.00	185184927
4	3	3	1	2	3	3	3	1	2	1	2	000000	7.0	777778	0.777	0.00	77777520
5	3	3	2	1	3	3	3	1	3	2	2	333333	7.3	814815	0.814	0.00	481481223
6	3	3	3	2	3	3	3	1	3	4	2	000000	8.0	888889	0.888	0.00	88888631
7	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	666667	7.6	851852	0.851	0.00	185184927
8	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	2	333333	7.3	814815	0.814	0.00	481481223
9	3	3	3	3	3	3	3	1	2	4	2	000000	8.0	888889	0.888	0.00	88888631
0	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	2	333333	7.3	814815	0.814	0.00	481481223
1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	666667	7.6	851852	0.851	0.00	185184927
2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	666667	7.6	851852	0.851	0.00	185184927
3	3	3	3	1	3	3	3	1	2	2	2	333333	7.3	814815	0.814	0.00	481481223
4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	666667	7.6	851852	0.851	0.00	185184927
5	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1	2	000000	7.0	777778	0.777	0.00	77777520
6	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	2	333333	7.3	814815	0.814	0.00	481481223
7	3	3	2	1	3	3	3	1	2	1	2	000000	7.0	777778	0.777	0.00	77777520
8	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	666667	7.6	851852	0.851	0.00	185184927

9	3	2	3	2	2	3	3	1	2	1	2	000000	7.0	777778	0.777	0.00	0.77
0	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	666667	7.6	851852	0.851	0.00	0.85
1	3	2	3	1	2	3	3	1	2	0	2	666667	6.6	740741	0.740	0.00	0.74
2	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	333333	7.3	814815	0.814	0.00	0.81
3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	4	2	000000	8.0	888889	0.888	0.00	0.88
4	3	3	3	1	3	3	3	1	2	2	2	333333	7.3	814815	0.814	0.00	0.81
5	3	3	3	1	3	3	3	1	2	2	2	333333	7.3	814815	0.814	0.00	0.81
0.84																	
021163763																	

VALIDEZ DE CONTENIDO

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL -ELABORADO

tem	xperto 1	xperto 2	xperto 3	xperto 4	xperto 5	xperto 6	xperto 7	xperto 8	xperto 9	UMA	S	OMEDIO	PR	ABILIDAD	PROB	POTENC	RESTA
	3	3	3	3	3	3	3	1	2	4	2	000000	8.0	8889	0.888	0.0000	8888863
2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	5	333333	8.3	9259	0.925	0.0000	9259233
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	666667	7.6	8519	0.851	0.0000	8518493
4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	4	000000	8.0	8889	0.888	0.0000	8888863
5	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	666667	7.6	8519	0.851	0.0000	8518493
6	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	4	000000	8.0	8889	0.888	0.0000	8888863
7	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	333333	8.3	9259	0.925	0.0000	9259233
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	000000	8.0	8889	0.888	0.0000	8888863
9	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	333333	8.3	9259	0.925	0.0000	9259233
0	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	333333	8.3	9259	0.925	0.0000	9259233
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	000000	8.0	8889	0.888	0.0000	8888863
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	333333	8.3	9259	0.925	0.0000	9259233

3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	333333	8.3	0.925	0.0000	0.925
4	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	333333	7.3	0.814	0.0000	0.814
5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	6	2	666667	8.6	0.962	0.0000	0.962
6	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	333333	7.3	0.814	0.0000	0.814
7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	6	2	666667	8.6	0.962	0.0000	0.962
8	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	333333	8.3	0.925	0.0000	0.925
9	3	3	3	3	3	3	3	1	2	4	2	000000	8.0	0.888	0.0000	0.888
0	3	3	3	3	3	3	3	1	3	5	2	333333	8.3	0.925	0.0000	0.925
1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	4	2	000000	8.0	0.888	0.0000	0.888
2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	5	2	333333	8.3	0.925	0.0000	0.925
0.900																
6733981																

Validez y concordancia buenas: **0.9006733981**

Interpretación:

- Menor que 60, validez y concordancia inaceptable
- Igual o mayor de 60 y menor igual que 70, validez y concordancia deficientes
- Mayor que 71 y menor o igual que 80, validez y concordancia aceptables

- Mayor que 80 y menor o igual que 90, validez y concordancia buenas
- Mayor que 90, validez y concordancia excelentes

FIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO PARA MEDIR NIVEL DE ESTRÉS LABORAL ESCALA

«THE NURSING STRESS SCALE» - MODIFICADA

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido	0	0,0
	Total	40	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,909	35

Según lo observado en el análisis de Alfa de Cronbach podemos afirmar que el instrumento presenta un nivel de confiabilidad del 0.909 lo que significa que es excelente.

VALIDEZ DE CONTENIDO

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL -ELABORADO

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido	0	0,0
	Total	40	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,880	22

Según lo observado en el análisis de Alfa de Cronbach podemos afirmar que el instrumento presenta un nivel de confiabilidad del 0.88 lo que significa que es bueno.

Interpretación:

- Coeficiente alfa $>0,9$ Excelente
- Coeficiente alfa $>0,8$ Bueno
- Coeficiente alfa $>0,7$ Aceptable
- Coeficiente alfa $>0,6$ Cuestionable
- Coeficiente alfa $>0,5$ Inaceptable