

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**Tesis**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**Título**

**“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL  
HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, PUENTE PIEDRA- 2021.”**

**TESISTA:**

**AYALA TRUJILLO, MARISOL LIZBETH**

**DOCENTE:**

**LIC. COLLANTES VILCHEZ, YULISSA**

**HUACHO – 2021**

**“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL  
HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, PUENTE PIEDRA- 2021.”**

**AUTORES:**

Bach. AYALA TRUJILLO, MARISOL LIZBETH

**ASESORA:**

LIC. COLLANTES VILCHEZ, YULISSA

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**HUACHO – PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

A Dios con mucha entrega y amor, por bendecirme en cada paso y darme fuerzas para seguir adelante. A mis padres Luz Adelina y Pedro Julián por ser el motor de mi vida, siempre brindándome su apoyo y amor incondicional, a mi querido tío Ronal por ser como un segundo padre, a mi tío Rommel por su apoyo. A mi abuela Relinda y Jane por llenarme de alegría y positivismo. A Arnol por su preocupación y ser un cimiento en este trayecto.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a nuestro Dios todo poderoso por dejarnos vivir este momento, a la institución alma máter, a nuestra asesoría por su guía, paciencia y sabiduría, nuestra presente institución de prácticas y a la Escuela profesional de Enfermería, por contribuir con la formación académica y personal. Al personal de enfermería participante, dispuesta y colaborativo para la investigación.

# INDICE

	pág.
<b>CARATULA</b>	i
<b>INDICE</b>	ii
<b>DEDICATORIA</b>	iii
<b>AGRADECIMIENTO</b>	iv
<b>CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	7
1.1. Descripción de la realidad problemática	7
1.2. Formulación del problema	7
1.2.1. Problema general	7
1.2.2. Problemas específicos	7
1.3. Objetivos de la investigación	7
1.3.1. Objetivo general	11
1.3.2. Objetivos específicos	11
1.4. Justificación de la investigación	12
1.5. Delimitaciones del estudio	14
<b>CAPITULO II. MARCO TEORICO</b>	15
2.1. Antecedentes de la investigación	15
2.1.2 Investigaciones internacionales	15
2.1.2. Investigaciones nacionales	17
2.2 Bases teóricas	21
2.3 Bases filosóficas	27
2.4 Definiciones de términos	36
2.5 Hipótesis de investigación	36
2.5.1. Hipótesis general	36
2.5.2. Hipótesis específica	38
2.6 Operacionalización de las variables	41
<b>CAPITULO III. METODOLOGIA</b>	41
3.1. Diseño metodológico	42
3.2. Población y muestra	43
3.2.1. Población	43
3.2.2. Muestra	43
3.3 Técnica de recolección de datos	47

3.4	Técnicas para el procedimiento de la información	49
3.5	Matriz de consistencia	49
<b>CAPITULO IV. RECURSOS, PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA</b>		<b>51</b>
4.1.	Recursos	51
4.1.1.	Personal	51
4.1.2.	Bienes	51
4.1.3.	Servicios	51
4.2.	Presupuesto	53
4.3.	Financiamiento	53
4.3.1.	Con recursos propios	53
4.3.2.	Con recursos de la UNJFSC	53
4.3.3.	Con recursos externos	55
4.4.	Cronograma	57
<b>CAPITULO V. REFERENCIAS</b>		<b>63</b>
5.1.	Referencias bibliográficas	66
<b>ANEXOS</b>		<b>74</b>

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.

**Métodos:** Básica, descriptivo, de nivel correlacional, diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo. La población de estudio está conformada por 150 enfermeros del hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra. se usó como técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario para cada variable respectivamente.

**Resultados:** Nivel de estrés laboral bajo 12.8%, nivel medio 46,8% y 40,4% un nivel alto de estrés laboral. En otra variable: desempeño laboral bajo de 21.3%, nivel medio el 42,6% y nivel alto 36.2%. Se realizó la prueba estadística de contrastación de hipótesis, Rho Spearman, nos afirma una correlación moderada y positiva de  $666^{**}$ , (sig. bilateral =  $.000 < .01$ ; Rho =  $,619^{**}$ ).

**Conclusión:** Se confirmó el grado de correlación mediante Spearman entre la variable: desempeño laboral en la dimensión ambiente físico (sig. bilateral =  $.000 < .01$ ; Rho =  $,619^{**}$ ), en la dimensión ambiente psicológico (sig. bilateral =  $.000 < .01$ ; Rho =  $,593^{**}$ ) y en la dimensión ambiente físico (sig. bilateral =  $.000 < .01$ ; Rho =  $,683^{**}$ ).

**Palabras claves:** Estrés, desempeño laboral.

## **ABSTRACT**

**Objective:** To determine the relationship between stress and job performance of the nursing staff of the Carlos Lanfranco La Hoz Hospital, Puente Piedra- 2021.

**Methods:** Basic, descriptive, correlational level, non-experimental design, with a quantitative approach. The study population is made up of 150 nurses from the Carlos Lanfranco La Hoz hospital, Puente Piedra. The survey was used as a technique and the questionnaire as the instrument for each variable, respectively.

**Results:** Low work stress level 12.8%, medium level 46.8% and 40.4% a high level of work stress. In another variable: low job performance of 21.3%, medium level 42.6% and high level 36.2%. The statistical hypothesis contrast test, Rho Spearman, was carried out, confirming a moderate and positive correlation of  $666^{**}$ , (bilateral sig. =  $.000 < .01$ ; Rho =  $.619^{**}$ ).

**Conclusion:** The degree of correlation was confirmed by Spearman between the variable: job performance in the physical environment dimension (bilateral sig. =  $.000 < .01$ ; Rho =  $.619^{**}$ ), in the psychological environment dimension (bilateral sig. =  $.000 < .01$ ; Rho =  $.593^{**}$ ) and in the physical environment dimension (bilateral sig. =  $.000 < .01$ ; Rho =  $.683^{**}$ ).

**Keywords:** Stress, work performance.

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad el estrés es considerado una activación biológica natural del organismo frente a una serie de sucesos cotidianos; los cuales son inevitables y muchas veces cambiantes, tener estrés es natural a la vez fructífero, porque desde otra perspectiva el estrés tiene un lado positivo, ya que este será la eyección de poder para continuar con el trabajo, resaltar el lado positivo, es importante dado que es un arma de doble filo para persistir con las faenas laborales (Lacosta, 2019).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), afirma que el estrés se va a dar como respuesta biológica frente a hechos externos e internos; es imprescindible sufrir estrés cuando la persona está trabajando. El estrés condiciona nuestro trabajo, debido al impacto negativo que este tiene sobre las personas y la falta de afrontamiento que tienen estas frente a los estímulos, esas respuestas se dan como actos intrínsecos y extrínsecos, muchas veces influye negativamente en el trabajo de las enfermeras, causando daños físicos y mentales como: trastorno de estrés generalizado, síndrome de Burnout, problemas cardiovasculares, en las peores consecuencias hasta en adicciones como: tabaquismo, alcoholismo, consumo de sustancias tóxicas (Organización Panamericana de la Salud, 2016).

También se menciona que el estrés se ha vuelto uno de los síndromes más frecuentes en el ámbito laboral, amenazando a 1 de cada 5 trabajadores de todas profesiones a nivel mundial, se estima que más de 8 millones no están felices en su trabajo y de esa cantidad, 3

millones sufren las repercusiones por causa del estrés, sobre todo en países norteamericanos. (Organización Mundial de la Salud, 2019)

Asimismo la Organización Mundial de la Salud (OMS), realizó una investigación para determinar qué país está más afectado a nivel de estrés laboral desde la llegada del COVID- 19, y en sus resultados que brindo dio a conocer que el 68% de los profesionales de salud en el país de Suiza presentan estrés laboral y el país con menos estrés laboral es Alemania quien tiene solo al 28% de sus trabajadores del sector salud con estrés laboral, después de brindar los resultados la OMS concluye que el ambiente laboral y la llegada de la pandemia incremento el estrés laboral a nivel de trabajadores de la salud. (Organización Mundial de la Salud, 2019)

Los enfermeros tienen mayor captación del estrés, ya que tienen contacto con seres humano por su exposición pública constante y la vocación; cabe recalcar que brindar atención y contacto hace que haya lazos resultantes de la interacción enfermera paciente y llegar a tener aceptación a veces es un trabajo muy difícil, se requiere una serie de habilidades, herramientas y actitudes para cumplir dicho objetivo; se debe disgregar entre el respeto y distancia, pero sin perder la empatía y compromiso al paciente. (García, 2016)

Por otro lado, el desempeño laboral en enfermería se da como un comportamiento del trabajador frente a sus actividades sanitarias, actitudes y ética, para cumplir con sus objetivos trazados y haciéndolos personas competitivas dentro de su área laboral, teniendo las metas e indicadores como criterio evaluador. Pero con el pasar de los años captaron otros indicadores como: eficacia en decisiones, experiencia acumulada, buenas relaciones interpersonales, y destreza en la ejecución de procedimientos, entre otros. (Espinoza, Gilbert; & Saavedra, 2016)

Cabe recalcar que el desempeño laboral, no solo depende netamente del personal de salud sino también otros factores asociados, como: las condiciones de trabajo e

interpersonales, resultados de indicadores, clima laboral, entre otros; pero para afrontar aquellas adversidades es importante la resolución de problemas teniendo en cuenta desde críticas constructivas y la detección de problemas. (Salas et al, 2012).

Según la OPS verifica la conducta del profesional en 3 campos: organización de conocimientos, organización e integración de habilidades y la interrelación con el equipo de salud. (Espinoza, La Madrid, Saavedra, 2016)

A diario, las enfermeras deben afrontar una fuerte carga de estrés para cumplir con las exigencias y mucha presión a nivel laboral, y se pone a prueba la capacidad de los profesionales para afrontar la situación, siendo este una carga tan fuerte de los profesionales del sector salud, aunque existen unos factores psicosociales que de alguna forma influye en el afrontamiento del estrés laboral, además de: la muerte, sufrimiento de los pacientes, mal clima laboral entre colegas, escasa preparación, sobre carga laboral, entre otros. Dado que por su condición psicológica puede afectar en su desempeño laboral. (García et al, 2020, p.66).

En Lima se realizó un estudio en el año 2017, llegando a concluir que el 59.2% de los trabajadores presenta un nivel de estrés moderado, el 17% de los trabajadores asistenciales presentaron un nivel severo de estrés; y 16.9% presentó un nivel estrés leve, en la dimensión desempeño se presentó un nivel moderado de 57.7%, de igual manera se observó en agotamiento emocional con un 52.1% y las dimensiones realización personal y despersonalización respectivamente con un 49.3%. (Medina, 2018, p.15)

En investigación de Barrio et al, (2006) precisan que es, el nivel de realización que logra todo enfermero donde cumple con sus metas y sus responsabilidades dentro de la organización donde labora en un tiempo determinado, pero si un enfermero no cumple con sus consignas laborales por tal razón es necesario y primordial que se realicen acciones para optimizar las aptitudes y capacidades de los enfermeros y no afecte de manera negativa en la institución asistencial que labora y sobre todo en el trato a sus pacientes.

El estudio se realizará en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, sede de las practicas preprofesionales e internado, donde se pudo evidenciar la tensión física, emocional y el cansancio de las enfermeras frente a su arduo trabajo en la pandemia, ellas referían que se sienten muy agotadas tanto física como mentalmente en consecuencia del miedo a ser contagiadas por el COVID- 19. Adicionando al problema el cansancio y agobio de trabajar y cumplir con el estricto uso de equipo de protección personal para atender a los pacientes, sobre todo en los meses de verano, recordando que durante pandemia su uso es mayor a comparación de años anteriores. Muchas veces el profesional de enfermería se encontraba saturado, cansados, agotados por la crisis sanitaria y el uso del material de bioseguridad; también referían que su trabajo no tiene la justa remuneración salarial, había meses que no pagaban completo, pese a los bonos salariales que prometió el estado según estado de emergencia, por razones económicas muchas enfermeras trabajan en dos o más lugares para compensar su salario esperando el pago por parte del hospital, un factor de estrés más, a esto muchos referían que muchos referían que tenían deudas pendientes, carga familiar y sustentar un hogar.

Asimismo, se observó este año el exceso laboral es más pesado que otros, lo que causa mayor estrés, por el temor de ser contagiados del coronavirus o peor aún contagiar a sus familiares con consecuencias mortales. Todo esto podría resquebrajar el desempeño laboral como se espera en esta institución de salud dejando de lado muchos indicadores de calidad o no realizándolos a la hora de su práctica asistencial, es por eso que se formuló la siguiente pregunta de investigación.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿Cómo se relaciona el estrés laboral con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

¿Cómo se relaciona el ambiente físico con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021?

¿Cómo se relaciona el ambiente psicológico con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021?

¿Cómo se relaciona el ambiente social con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021?

## **1.3 Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

Determinar la relación del ambiente físico con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.

Determinar la relación del ambiente psicológico con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.

Determinar la relación del ambiente social con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.

### **1.3 Justificación.**

#### **Conveniencia:**

La presente investigación me motivó conocer sus repercusiones del estrés desde la llegada de la pandemia a nivel mundial.

No es frecuente vivir una pandemia, menos saber cuál es el grado de impacto que va a ejercer, pero he podido conocer hasta la fecha que está acompañada de manifestaciones de comportamientos como: temor a la muerte, la enfermedad, desesperanza, sentimientos de impotencia, depresión, soledad, ansiedad y culpa.

Cabe mencionar que el personal de salud, siempre por su rutina de trabajo y el temor de estar expuesto ante el contagio de alguna enfermedad a nivel laboral se estresaba y dificultaba en cierta medida su desempeño, pero a raíz de la llegada del COVID-19, y por el comportamiento psicosociales, y las actitudes en la población peruana, incrementaron múltiples preocupaciones y malestar, en el personal de salud, porque ellos son los que están expuestos en primera línea. Actualmente estamos viviendo una situación de total incertidumbre y tenemos mucha preocupación por nuestro futuro y de toda nuestra familia, esta preocupación se refleja y observa diversas manifestaciones en el comportamiento psicosocial negativo de nuestro entorno, a la vez va de la mano con el incremento desmesurado de los niveles de estrés y ansiedad.

El siguiente estudio trata de comprobar si el estrés y el desempeño laboral se relacionan, de esta forma se puedan tomar medidas de prevención en manejo de estrés y con ello mejorar el desempeño laboral lo que repercutirá directamente en la calidad de profesionales en salud que tendrá el hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra.

**Relevancia social:**

La presente investigación fue realizada para determinar si el personal de enfermería experimento estrés durante la pandemia COVID 19 y cómo fue su desempeño laboral durante esta, de esta manera se podrá evidenciar los resultados para que los jefes y directivos del hospital Carlos Lanfranco La Hoz tomen medidas que sean necesarias y que los enfermeros puedan tener adecuados mecanismos de afrontamiento frente al estrés y así poder tener un desempeño laboral óptimo de acuerdo a las necesidades del centro asistencial y que este personal pueda cumplir con su trabajo con eficiencia y eficacia y esto favorecerá indirectamente a los usuarios del hospital. De la misma manera permitirá un adecuado nivel de realización del enfermero y el cumplimiento sus metas, como de sus responsabilidades dentro de su organización donde labora.

**Implicancia practica:**

Los resultados que se apreció en la presente investigación, servirá para que los jefes conozcan el nivel de estrés de los enfermeros que laboran en dicha institución y de esta manera poder planificar actividades extramurales, talleres de sensibilización y programas de intervención sobre las practicas del afrontamiento frente al estrés, mejorar la salud psicológica y física del personal de enfermería lo que influirá en su desempeño laboral, a su vez los pacientes serán favorecidos teniendo atención de parte del personal de enfermería de calidad y con un personal con alta salud mental.

**Valor teórico:**

Nuestra justificación teórica se respaldó en teorías que respaldan el estrés como la de Lazarus y Folkman que indican que el estrés es resultado de su entorno físico, psicológico y social y esto influye en los estilos de afrontamiento, así mismo, en la teoría de Dorotea Orem que nos indica que el autocuidado es muy importante para afrontar nuestras necesidades, así también la teoría de Campbell la cual mide el desempeño laboral de manera integral.

**Unidad metodológica:**

Cabe recalcar que mi estudio de investigación servirá para como antecedente para otros estudios. Es por esto que se realizó esta investigación por ser un tema de actualidad e importancia ya que las enfermeras viven la mayor parte del tiempo estresadas y no gozan de una buena salud mental, lo que repercute en su desempeño laboral.

**Delimitación del estudio**

La investigación se realizó en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, dicha entidad hospitalaria con anticipada presentación de documentos (solicitud) para el área de estudios garantizando la correcta recolección de los datos de la investigación.

**Delimitación Social:**

La investigación será realizada al personal de enfermería y a los técnicos de Enfermería que trabajan en el hospital Carlos Lanfranco La Hoz.

**Delimitación Temporal:**

Tiempo que demoro la investigación es desde mayo a julio del año 2021.

**1.4 Viabilidad del estudio**

El estudio es viable por ser un tema de mucha importancia en lo que concierne a salud mental, además se dispuso de tiempo, recursos tanto financiero como humanos y materiales de esa forma se podrá asegurar la viabilidad del estudio.

**Viabilidad temática:**

El estudio se realizará este presente año 2021 con la asesoría del docente correspondiente, luego pasará por la evaluación de la mesa del jurado que será dirigido por un vocal por una propia metodología, exposición y preguntas sobre la investigación; cabe recalcar que no existe obstáculo económicos ni humanos para desarrollar dicha investigación.

**Viabilidad económica:**

El proyecto será autofinanciado con recursos económicos independientes para su desarrollo.

**Viabilidad técnica:**

La población objetivo es la indicada cumplir con los objetivos de nuestra investigación, también tenemos que solicitar el permiso de autoridades mayores, directoras y jefa de enfermeras para el acceso de recolección de datos del hospital.

## **CAPITULO II:**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la Investigación**

##### **Internacionales**

Neira (2020) “Incidencia del estrés y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Neirasolven S.A de Guayaquil”. cuyo objetivo fue la determinación de las causas vinculadas al estrés que influyen directamente en el desempeño de los trabajadores; para desarrollar la investigación su metodología del estudio fue de tipo básico, su diseño fue no experimental, su enfoque mixto y nivel descriptivo-correlacional, trabajo con una población de 44 empleados, pertenecientes a la empresa Neirasolven en Guayaquil - Ecuador, para la muestra se tomaron 22 trabajadores de manera no probabilística donde se conformó por 12 hombre y 10 mujeres, para la obtención de datos, se utilizó como instrumento el cuestionario de estrés laboral aprobado y homologado por la OIT y la OMS, mientras que para la recolección de datos vinculados al desempeño laboral se utilizó como instrumento otro cuestionario cuyo método fue la evaluación de 90°, obteniendo de esta manera que la media es de 71,30 con una desviación estándar de 22,56 donde es  $<90,2$ , teniendo que los trabajadores presentan un bajo nivel de estrés laboral, así mismo, en el desempeño laboral a través de la metodología e instrumento utilizado se determinó una media de 122,45 con una desviación estándar de 17,91 manifestándose un muy buen desempeño laboral, tomando en cuenta que los valores se encuentran dentro de los rangos 120-147, de esta manera los autores concluyen que no evidenciaron durante el estudio altos niveles de estrés en la empresa,

aunque hay factores que presentan valoraciones relevantes como la estructura organizacional, el clima laboral y la falta de cohesión entre los trabajadores al igual que en categorías como trabajado en equipo, resolución de problemas y pensamientos estratégicos, de esta manera afirma que si existe una vinculación entre el estrés y el desempeño laboral ya que el bajo nivel de estrés registrado influye de manera positiva en el desenvolvimiento de los empleados de la empresa favoreciendo la productividad de los trabajadores.

Yáguar (2019) “El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil.”, estudió al personal de un centro de salud de primer nivel en la ciudad de Guayaquil cuyo objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores, en su metodología, realizó un estudio de enfoque mixto, nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental en donde la población y la muestra se conformaron por los 116 trabajadores, en donde el personal tenía distintos niveles de educación. El instrumento utilizado para la recolección de datos referentes al desempeño laboral fue un cuestionario, mientras que los datos relacionados al estrés se recopilaron de acuerdo al formulario de estrés laboral establecido por la OIT y la OMS, obteniendo que el 55.2% de trabajadores tiene un bajo nivel de estrés y un nivel bueno en desempeño laboral, mientras que el 10.3% tiene un buen desempeño laboral frente a ningún nivel de estrés y por último el 71.4% de los trabajadores tiene un desempeño laboral deficiente con un nivel de estrés medio, tomando en cuenta esto el 46.6% presento un nivel bajo de estrés laboral frente a un 69% de nivel regular en desempeño, donde se obtuvo que  $p < 0.05$  existiendo de esta manera una vinculación, por lo que concluyó que el estrés en los profesionales de la salud está directamente relacionado, de manera significativa al desempeño laboral, es decir, influye en que los trabajadores se desempeñen de manera adecuada o inadecuada.

Chávez (2018) “Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en personal docente de una Institución Educativa del Distrito Metropolitano de Quito”, cuyo objetivo fue determinar la relación de los factores de riesgo psicosociales asociados el estrés en el entorno laboral, su metodología planteada para el desarrollo del estudio aplico el enfoque cuantitativo de corte transversal, siendo esta de nivel descriptivo-correlacional, tomando como población y muestra de 92 docentes, utilizó la técnica de la encuesta, y como instrumento dos cuestionarios, aceptados y validado por un juicio de expertos, en donde se obtuvo que factores de riesgo psicosociales como la variedad de los contenidos de trabajo, supervisión, colaboración entre los docentes de la institución y compensación tienen una mejor percepción por parte del personal, mientras que el tiempo de trabajo, la carga laboral, autonomía, desempeño y las demandas psicológicas presentaron un bajo nivel de aceptación, así mismo, se encontró que el 64,1% del personal docente presento alto nivel de sintomatología fisiológica relacionada al estrés, mientras que el 55,9% del personal presento altos índices de estrés en relación a los síntomas intelecto laborales, por otra parte, dentro de las dimensiones referentes a la sintomatología reflejada en torno al comportamiento social y las implicaciones psicoemocionales del personal docente presentaron un 89% y un 87% respectivamente, de esta manera obteniendo un valor de media de 36% de la población con estrés laboral y un valor de  $\chi^2=15.759$  teniendo que  $p=0,030$  siendo  $p<0,050$ , en donde pudo concluir que, existe una relación directa entre los factores de riesgo y las implicaciones psicosociales y el estrés laboral de la población docente en estudio, afirmando que cuando es mayor la presencia de los factores de riesgo, mayor será el índice de estrés laboral que presente el personal docente.

Sarsosa (2017) “Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia” cuyo objetivo fue identificar los niveles de estrés en personal asistencial en cuatro instituciones de salud de tercer nivel, la metodología su investigación

fue básica, diseño no experimental, nivel descriptivo, transversal, su población fue de 595 participantes como muestra de los 784 que conformaban la población. Fue aplicada la tercera versión del cuestionario, arrojando como resultado que la mayoría de los encuestados tiene altos niveles de estrés laboral, principalmente reflejando síntomas fisiológicos, intelectuales y laborales, por lo que los autores concluyen que esto podría estar asociado con la constante exposición a enfermedades, las particularidades del rol y las condiciones en las que se trabaje, sin embargo, se requieren más estudios que determinen estos factores asociados.

Acosta (2018) titulada “Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia” cuyo objetivo fue determinar y analizar la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño en docentes universitarios en una región de Colombia, la metodología de la investigación presentada fue de tipo básico, siendo este un estudio cuantitativo transversal y correlacional, donde la población y la muestra siendo esta una muestra censal fue de 47 docentes de la facultad de derecho, de una universidad del departamento del César en Colombia, aplico la técnica de la encuesta, y como instrumentos la ficha sociodemográfica, obteniendo que la relación del estrés con las dimensiones de desempeño evaluadas todos los valores de la significancia fueron  $p > 0,050$ , por lo que el autor concluye que no existe influencia de los cuadros de estrés en la autoevaluación, evaluación de los compañeros, jefes y estudiantes, así como tampoco con las evaluaciones semestrales ni anuales, por lo cual no hay asociaciones significativas entre el estrés y las variables estudiadas.

### **Nacionales**

Ramos (2017) “Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de la salud que trabajan en el Centro de Salud Perú Corea - Huánuco, 2016”.cuyo objetivo fue identificar las vinculaciones presentadas en un centro de salud de los profesionales trabajadores entre los niveles de estrés y el desempeño laboral, en la metodología aplico el enfoque cuantitativo,

transversal, descriptivo de nivel correlacional y no experimental, porque no se manipularon las variables, tomando como población y muestra de estudio a la totalidad de los 41 trabajadores. Para la recolección de los datos realizó dos cuestionarios, sometidos al juicio de expertos, el cual obtuvo una confiabilidad mediante Alfa de Cronbach de .860; los resultados mostraron que el 78% de los trabajadores presentaron un nivel medio referente al estrés mientras que el 22% evidencio un bajo nivel de estrés, así mismo el 58,5% de los implicados refirió un excelente desempeño laboral frente a un 41.5% expresó un desempeño laboral regular, encontrando también que  $p=0,190$ , de esta manera concluye que a través de la prueba estadística de Tau b de Kendall, no evidencia una relación entre el estrés y el desempeño laboral con una confianza del 95%, por lo que no existe influencia del estrés en las formas en que se desempeñan los trabajadores de la institución analizada.

Tantaruna (2017) “Estrés y desempeño laboral en el personal de un colegio profesional odontológico en el Perú, 2017” cuyo objetivo fue Establecer la posible relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal que labora en el colegio Odontológico en Perú en el año 2017, la metodología de esta fue una investigación básica, su diseño fue no experimental, nivel descriptivo correlacional, en donde la población y muestra fueron la misma teniendo un total de 50 trabajadores, a los que se les aplicó para la medición del estrés el cuestionario de estrés laboral establecido por la OIT y la OMS, mientras que para el desempeño laboral se diseñó una ficha técnica la cual obtuvo una confiabilidad de 0.840 según el Alfa de Cronbach. En la relación con el estrés y el desempeño laboral se obtuvo que  $p=0,018$  y  $r=-0,333$ , mientras que el estrés laboral y las actividades de desempeño se obtuvo un valor de  $r=0,299$  y  $p=0,035$  y por último en la relación entre el estrés y actitudes del desempeño laboral se obtuvo un valor de  $r=-0,409$  y  $p=0,003$ , de esta manera concluyendo que hay una relación inversa significativa entre el estrés laboral y el desempeño del personal,

es decir, a mayor estrés menos desempeño laboral, asimismo a mayor estrés menores actitudes de desempeño; mientras que, a mayor estrés, mayor actividades de desempeño.

Morales (2017) cuyo objetivo fue la determinación de la vinculación entre el desempeño laboral y el estrés del personal administrativo de la Red Melgar de Salud, la metodología del estudio fue de tipo básico, diseño no experimental, nivel correlacional, se utilizó como población y muestra el total de los trabajadores conformado por 58 empleados, quienes tenían un rango de edad entre 25 a 65. Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento al cuestionario, en donde para la recopilación de los datos vinculados al estrés se usó el inventario SISCO, mientras que para el desempeño laboral se establecieron parámetros de acuerdo a la escala Likert, obteniendo de esta manera que el 41% de la muestra presenta estrés y la relación entre el estrés y el desempeño laboral fue de  $r=-0,755$  y  $p=0,050$ ; por otra parte el puesto de trabajo en relación con el desempeño laboral  $r=-0,493$ , así mismo, las reacciones físicas en relación con el desempeño laboral arrojan que  $r=-0,733$ ; por su parte las reacciones psicológicas y el desempeño laboral presentan que  $r=-0,743$  y por último las reacciones del comportamiento y el desempeño laboral presentan que  $r=-0,501$ , todas teniendo un nivel de confianza de 95%; por lo que el autor concluye que el estrés influye de manera inversa en el desempeño laboral, es decir a mayor índice de estrés menor desempeño laboral presentarán los trabajadores administrativos de la institución analizada, sucediendo lo mismo con cada una de las dimensiones del estrés laboral con el desempeño laboral.

Condori (2021) “Estrés y desempeño laboral en los/las colaboradores/as de la unidad de seguros del Hospital Carlos Monje Medrano: Juliaca, 2019.” Cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre los niveles de estrés presentados en los colaboradores de la Unidad de Seguros de un hospital en la provincia de San Román, cuya metodología fue un estudio con enfoque cuantitativo, su diseño fue no experimental, de tipo básico con nivel

correlacional, su población fue de 40 colaboradores, su muestra fue censal, de muestreo no probabilístico; aplico la técnica de la encuesta, y de instrumento el cuestionario Karasek (JCQ), con escalas tipo Likert las cuales se procesaron a través de un programa estadístico (SPSS 25), obteniéndose que, el 42,5% de los colaboradores presentan niveles altos de estrés, mientras que en la autonomía de la toma de decisiones presentan un nivel bajo arrojando un 25%, de esta manera en la exigencia laboral presentan un alto índice con el 27,5% y el apoyo social por parte de la institución a los trabajadores es medio con un 22,5%, tomando en cuenta esto se establece que para la relación entre niveles de estrés y desempeño laboral es  $r=0,403$  y  $p=0,010$ , mientras que para el control decisional y el desempeño laboral se obtuvo que  $r=0,463$  y  $p=0,003$ , de esta manera la correlación entre exigencia de trabajo y el desempeño laboral obtuvieron que  $r= 0,448$  y  $p=0,004$  por último obtuvieron que en la relación entre desempeño laboral y apoyo social los valores fueron  $r=0,390$  y  $p=0,013$ ; de esta manera concluyen con la existencia de una correlación positiva moderada entre las variables estrés y el desempeño laboral; existe una correlación positiva moderada entre el control de las decisiones y el desempeño laboral; la exigencia laboral mantiene una correlación positiva moderada con el nivel de estrés presentado en los colaboradores y, por ultimo concluyen que existe una relación positiva moderada que el apoyo social y el desempeño de los trabajadores, tomando en cuenta esto se refiere que los trabajadores intentan cumplir con las tareas asignadas aunque presenten una cantidad de limitaciones en el desempeño laboral.

Machuca (2018) “Estrés y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la GREA, Arequipa – 2018”, cuyo objetivo fue determinar de la relación entre el estrés y el desempeño laboral, realizando su investigación con los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Arequipa, cuya metodología fue tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo-correlacional, transversal, se usó el muestreo censal, la

población fue de 100 colaboradores, se aplicó la técnica de la encuesta, de instrumento dos cuestionarios para la medición de cada una de las variables. El estrés laboral fue medido a través de las dimensiones despersonalización, cansancio emocional, y la realización personal, y el desempeño a través del conocimiento y habilidad, responsabilidad, trabajo en equipo, calidad y productividad. Los principales hallazgos muestran un alto nivel de desempeño laboral en 53% de los encuestados y nivel regular en 47% de ellos; además, se evidenciaron niveles medios de estrés laboral en 97% de los trabajadores y el restante 3% mostraron niveles bajos. Las conclusiones del estudio aportan que el estrés y el desempeño laboral guardan relación significativa e inversa, debido a que  $p=0,000$  y  $r=-0,234$  por lo que la autora concluye que, cuando se incrementan los niveles de estrés, disminuye el desempeño de los trabajadores en la institución analizada.

### **Locales**

Puma (2017) tuvo como objetivo la determinación de la relación entre el desempeño laboral y el estrés de los empleados de un centro de salud, la metodología que desarrolló fue una investigación de tipo básico con un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y corte transversal, teniendo una población de 138 trabajadores en donde la muestra se representó por 108 individuos pertenecientes al Centro de Salud Materno Infantil Piedra Liza ubicado en Lima. Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento a el estrés un cuestionario validado para el estudio y con alta confiabilidad teniendo un alfa de Cronbach de 0.804, mientras que para el desempeño laboral se administró el cuestionario validado por el MINSA el cual utiliza una escala de Likert para su procesamiento, de esta manera obteniendo que, el estrés y el desempeño laboral presentan un valor de  $r=-0,383$  mientras que  $p=0,000$ , así mismo, la relación entre el estrés y desempeño laboral asociado a la función de los empleados se obtuvo que  $r=-0,386$  y  $p=0,000$ ; por último se obtuvo que, en las características individuales de los trabajadores en relación al estrés y desempeño laboral

se obtuvo que  $r=-0,358$  mientras que  $p=0,000$ ; por lo que el autor concluye que existe una influencia del estrés en el desempeño laboral la cual es inversa, es decir mientras sean mayores los niveles de estrés menor será el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el centro de salud objeto de estudio, al igual que en cada una de las dimensiones analizadas del estrés en el desempeño laboral.

Dancourt (2018) “Estrés y desempeño laboral en la empresa Casoli SAC, San Miguel, 2018”. Cuyo objetivo fue determinar los factores que vinculan el desempeño laboral y el estrés en una empresa de venta y accesorios para vehículos automotores, la metodología utilizada fue una investigación aplicada, de nivel correlacional y enfoque cuantitativo, donde la población fue de 30 trabajadores de la empresa CASOLI, SAC ubicada en San Miguel. Para la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta mediante la aplicación del instrumento tipo cuestionario sometido a validación de expertos, donde se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.910 para la fiabilidad del estrés y 0.840 para la fiabilidad del desempeño laboral, de esta manera se obtuvo que, la relación entre el estrés y el desempeño laboral arrojó un valor de  $r=-0,668$  y  $p=0,000$ , debido a esto el autor concluye que existe una relación inversa entre los niveles de estrés en los trabajadores y el desempeño en la jornada laboral de estos, es decir, a mayor niveles de estrés, el desempeño de los trabajadores será menor en la institución objeto de estudio.

Tello (2017) “El estrés y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación de Lima, 2017” cuyo objetivo fue la determinación de la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los empleados de un centro de diagnóstico y rehabilitación en Lima, cuya metodología fue de tipo básico, diseño no experimental, nivel correlacional teniendo un enfoque cuantitativo, en donde la población fue de 120 trabajadores, muestra censal, utilizo el muestreo probabilístico, aplico la técnica de la encuesta mediante cuestionarios, los cuales toman como parámetros la escala tipo Likert

para ambas variables como lo son la medición de los niveles de estrés así como el desempeño laboral, validados ambos a través de un juicio de expertos los cuales obtuvieron un alfa de Cronbach de 0,948 para estrés laboral y un alfa de Cronbach de 0,786 del desempeño laboral. Como resultado se obtuvo que la relación entre el desempeño laboral y el estrés arrojó que  $r=-0.265$  y  $p=0,004$ ; el estrés se relacionó con la eficiencia laboral debido a que  $r=-0,264$  y  $p=0,004$ ; así mismo, en la relación de la eficacia del desempeño laboral y el estrés se obtuvo que  $r=-0,176$  mientras que  $p=0,054$ ; y, por último, en la relación entre la identificación institucional del desempeño laboral y el estrés se obtuvo que  $r=-0,294$  y  $p=0,001$ ; tomando en cuenta los resultados obtenidos la autora concluye con la existencia de una relación inversa entre las variables estudiadas, es decir, a mayor estrés laboral menor desempeño tendrán los trabajadores en la institución analizada y de igual forma sus dimensiones, a mayor estrés laboral menor eficacia y eficiencia en el desempeño.

Santillán (2017) “Estrés y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales Lima – 2017”. cuyo objetivo fue determinar la relación entre el agotamiento emocional frente al desempeño laboral en el personal de enfermería, la metodología de la investigación presentada fue de tipo básico de diseño transversal, teniendo un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, analizando como población a 30 trabajadores de enfermería, teniendo una muestra censal siendo igual a la población; para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el Maslach Burnout Inventory siendo este un cuestionario para medir la variable del estrés y una ficha de observación del MINSA, obteniendo que la relación entre el estrés y el desempeño laboral es  $r=-0,600$  mientras que  $p=0,000$ , en relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral se obtuvo que  $r=-0,713$  y  $p=0,000$ , así mismo la despersonalización en relación con el desempeño laboral se obtuvo que  $r=-0,793$  y  $p=0,000$ , por último se obtuvo que la relación entre la realización personal y el desempeño

laboral fue  $r=0,462$  y  $p=0,000$ , de esta manera concluyendo en el estudio que el estrés, agotamiento y despersonalización mantienen una influencia negativa y alta, es decir, a mayor niveles de estas dimensiones menor desempeño laboral, mientras que la relación entre la realización personal y el desempeño laboral es positiva y alta, es decir, mientras mayor sean los niveles de realización personal existirá un mejor desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología.

Yaya (2017) “Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia Adulto de una clínica privada de Lima, 2017.” con personal de enfermería de una clínica privada en Lima cuyo objetivo fue evaluar sus niveles de estrés debido a la constante exposición a estímulos estresores de las enfermeras. La metodología que utilizó fue un estudio básico, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, con una población de 30 enfermeras de lugar y realizando un muestreo censal, por lo que la muestra fue la misma población, aplicándoles el Inventario de Wolfgang que tiene una escala de Likert de 4 opciones de respuesta y que evalúa las dimensiones de responsabilidad por el cuidado de los pacientes, reconocimiento personal, conflictos en el trabajo e incertidumbre profesional para medir el estrés laboral. Los resultados muestran que las enfermeras consultadas tienen niveles regulares de estrés laboral, específicamente 64% de ellas, mientras que 33% presenta niveles altos y solo el 3% niveles bajos. La principal afectación de las enfermeras es en el aspecto de conflictos en el trabajo, seguido por la responsabilidad del cuidado de los pacientes, la incertidumbre profesional y, por último, estrés por falta de reconocimiento personal.

## **2.2 Bases Teóricas**

En base a las experiencias de muchas enfermeras, se usará la teoría del autocuidado dado que esta indica el poder de cuidarse uno mismo durante cada periodo del tiempo para mantenerse saludable y en forma, parte desde la iniciativa del querer cuidarse a sí mismo, que tiene como requisitos el: soporte vital de agua, luz, aire; eliminación de sustancias, actividades y reposo; interacción social; prevención de los accidentes; promoción del desarrollo humano y la formación de grupos sociales.

### **Teoría del autocuidado de Dorothea Orem:**

Esta teoría afirma que todo individuo debe ocuparse de su autocuidado, y que debe practicar hábitos de higiene y limpieza como medidas sanitarias y autocuidado.

La teoría de Dorothea Orem brinda a los profesionales de salud, herramientas que deben ser consideradas en la atención de calidad, ya sea para mejorar la salud o aliviar la enfermedad, esta teoría proporciona un marco conceptual relacionado específicamente con los cuidados que la persona, debe ser considerada y aceptada para lograr el fortalecimiento y desarrollo de la enfermería. (Marriner, 2018) El enfoque de sistemas de enfermería de Dorothea Orem brinda a los siguientes:

- Totalmente compensatorio: consiste en que la persona logre su autocuidado. Que es el ítem que estaría en concordancia con mi trabajo de investigación.
- De apoyo educativo, donde el personal de enfermería adquiera habilidades, y capacitaciones para autocuidarse.

### **Modelo teórico de Campbell:**

Indica que el desempeño laboral debe partir de la evaluación multidimensional, se debe evaluar el desempeño y así formular metas para mejorar el desenvolvimiento de los trabajadores y evitar conductas negativas, mejorar el trabajo en equipo mejorando el

desempeño del trabajador en la organización. Y mejorar la eficiencia y el éxito de la organización. (Bautista, Cienfuegos & David, 2020).

### **Definición de Estrés:**

Es un conjunto de estímulos bajo ciertas condiciones que producirán sentimientos de diferente índole si se percibieron como un peligro o amenaza, Respuesta ante un estado de tensión. (Fernández , 2009)

En España, en un estudio reciente manifestaron que la profesión más afectada por el estrés son las enfermeras y los médicos, está demostrado que padecen el mismo síndrome. (García & Gil, 2016)

Similar resultado demostró (Sans et al., 1993) el sostiene que los profesionales del sector salud deben de aplicar correctamente las normas y técnicas sobre como sobrellevar el afrontamiento emocional, para brindar “soporte emocional y apoyar al paciente para que pueda sobrellevar los momentos dolorosos de ver a sus familiares y seres queridos enfermos y muchos casos de ellos no lograran resistir a diversas enfermedades” (p.81).

Cabe mencionar que actualmente los profesionales de enfermería está atravesando por una escasez de personal, y deben de lidiar diariamente con la sobrecarga laboral, y trabajan turnos de 12 h y/o 24 horas, sobre todo el vivir diariamente con el temor de ser contagiados por el COVID-19, a la vez tratar con familiares problemáticos, sentir el terrible dolor de ver a sus familiares luchando por su vida y muchos como deben aceptar la muerte de un ser amado, muy independiente que debe de afrontar problemas familiares, limitaciones de materiales, problemas de infraestructura, turnos de largas horas y temor de contagiarse y contagiar a sus seres queridos, y es una de las profesiones que mayor prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo.

## **Fases del estrés**

### ***Fase de alarma***

Esta se define como la percepción por parte del individuo de una posible situación generadora de estrés, en la cual el organismo comienza a desarrollar de manera seriada, alteraciones tanto de orden psicológico como fisiológico, las cuales predisponen al individuo a enfrentarse al estresor, tomando en cuenta la aparición de una sintomatología que se ve afectada por distintos factores que incluyen, los físicos, los cuales provienen de la estimulación ambiental, los personales, que incluyen factores como los niveles de amenaza percibidos por el individuo y principalmente el grado de control del individuo sobre el estímulo o la presencia de estos factores estresores y las situaciones que lo rodean (Barradas et al, 2018)

### ***Fase de resistencia***

Está determinada como la fase en la cual el individuo se adapta a la situación estresante, donde se desarrollan un grupo de procesos tanto emocionales como fisiológicos, cognitivos y de comportamiento frente a la situación de estrés, los cuales tienen como finalidad el análisis de la situación de la manera menos dañina para el individuo; se toma en cuenta que cuando ya la adaptación está desarrollada, lleva consecuencias como la disminución de la resistencia del organismo frente a las causas del estrés, disminución del rendimiento del individuo, “intolerancia a la frustración o la presencia de cuadros clínicos que indiquen trastornos fisiológicos los cuales pueden o no ser permanentes y también trastornos o cuadros psicosomáticos los cuales afectan el normal desenvolvimiento del individuo”. (Barradas et al, 2018).

### ***Fase de agotamiento***

Se toma en cuenta para esta fase la no adaptación del organismo, de manera que, si la misma fracasa y la adaptación ambiental no es eficiente, se desarrolla la “fase de agotamiento en donde intervienen los trastornos psicológicos, fisiológicos o sociales, los cuales pueden ser de carácter crónico o irreversible, causado un deterioro del individuo tanto a nivel psicológico como fisiológico”. (Barradas et al, 2018, p.74).

**Dimensiones del estrés:** Se divide en:

**Primera dimensión ambiente físico.** Comprende aquellas situaciones que se generan en el área de trabajo, y está conformado en relación con las instalaciones, como también del equipamiento y de los mismos colegas de trabajo. (Ortiz, 2019, p.45).

**Segunda dimensión ambiente psicológico.** Abarca a las situaciones que se genera ocasionando un malestar laboral, e influye directamente a nivel emocional de todo trabajador. Y se refleja en los sentimientos y emociones que se imparten en el desarrollo del trabajo, también les afecta mucho la muerte de los pacientes, a falta de apoyo laboral, todo sufrimiento ajeno, como también la incertidumbre de su puesto laboral.

**Tercera dimensión ambiente social.** Esta comprende directamente con las relaciones laborales que “desarrolla el individuo en su entorno, con sus colegas y compañeros de trabajo nivel de una relación vertical y horizontal, también se incluye a las enfermeras técnicas, y otros profesionales como médicos, laboratoristas, radiólogos, etc”. (Ortiz, 2019).

### **Consecuencias del estrés.**

Actualmente “el estrés trae muchas consecuencias que afectan directamente a la salud, a nivel cardiovasculares, también a nivel mental, que se manifiesta como depresión y diversos trastornos mentales”. (Luceño, García, Rubio, et al., 2013).

## **Desempeño Laboral**

El desempeño laboral está considerado de maneras similares para distintos autores, los cuales se considerarán para el estudio las teorías más recientes, ya que a lo largo del tiempo se ha investigado de amplia manera en esta temática. De esta forma, en su definición se acepta como, “las manifestaciones de todas las actividades desarrolladas y trabajadas por los empleados de acuerdo a la condición establecida por una empresa en la cual se considera el rol, capacitaciones y profesión que formaron al individuo que ejecuta sus actividades laborales” (Sum, 2014, p.66).

También es definido como, una manera de establecer a los colaboradores que trabajan de manera organizada para lograr los objetivos organizacionales planteados por una empresa, los cuales desarrollan actividades de acuerdo con las metas pautadas a largo plazo y mediano se debe de tomar en cuenta las funciones de esta.

La teoría descrita por Robbins y Judge en el año 2013, establece la evaluación de los procesos que desarrollan los empleados de acuerdo a las consignas o funciones asignadas por la empresa, así mismo evalúa los niveles de identificación de los mismos en relación a sus puestos de trabajo y su proyección social, tomando en cuenta las limitantes que se presentan en la producción, las cuales pueden ser apreciadas como conductas negativas que deterioran la imagen de la empresa, las decisiones que se realizan en el proceso de negociación, mediación y planificación para la resolución de problemáticas son tomadas en cuenta, así como también la disposición de los trabajadores para lograr brindar una positiva imagen institucional al empleador. (Sum, 2014).

Tomando en cuenta lo descrito, el desempeño laboral es aceptado como la calidad con que lo trabajadores desarrollan sus funciones en los puestos de trabajo asignados por el empleador, donde es fundamental la motivación y la importancia del trabajo desarrollado por

el mismo, para que así el individuo asuma de manera responsable las funciones que le son asignadas en torno al desarrollo integral de la empresa.

Actualmente, el nivel de desempeño de los colaboradores debe ser manejado por las empresas, ya que las acciones de estos involucran directamente la planificación de las actividades en torno a las labores de esta, basándose en la organización del desarrollo y las maneras de ejecución de las actividades de acuerdo con los resultados generales requeridos por la empresa. (Gálvez Saucedo, 2018). Considerando lo planteado, el desempeño puede ser medido a través de los resultados y con el cumplimiento de metas, pero es importante precisar que los indicadores en la evaluación del desempeño de los trabajadores deben enfocarse, también en la iniciativa y calidad del trabajo desarrollado, así como en la organización de los mismos, manteniendo principios, relaciones y ética profesional para que las actividades en la que se desempeñan puedan ser llevadas de manera adecuada, manejándose a través de manuales administrativos y organizacionales que sustenten las funciones de forma legal en torno a las tareas y metas a cumplir por parte de los empleados.

Las teorías que respaldan al desempeño laboral, son variadas, de esta forma la teoría de la motivación tiene un papel primordial en la explicación de los procesos de satisfacción de las personas para saciar las necesidades requeridas, siendo estas influenciadas por factores internos o externos, en donde se ve reflejado el ánimo del trabajador o del grupo de empleados y la forma que estos desarrollan sus actividades como equipo, en tal sentido la teoría de las necesidades planteada por Maslow establece que cada persona tiene una jerarquía en sus necesidades básicas siendo estas fisiológicas, seguridad, afecto autonomía y autorrealización en las actividades desempeñadas en el centro laboral. (Sum, 2014).

El modelo del Ministerio de Salud del Perú (MINSA), establece que para la medición del desempeño laboral es necesario la evaluación de la orientación de resultados, la calidad del trabajo ejecutado y las relaciones entre los trabajadores, así como también cada trabajador

debe poseer características para un desarrollo adecuado de las jornadas laborales como la iniciativa, el trabajo en equipo y la organización, estos factores son tomados como básicos para la evaluación del desempeño laboral. Así mismo tomando esto en cuenta dentro de una de las aceptaciones sobre el desempeño laboral, se establece que es el actuar del colaborador, que es evaluado a través de objetivos trazados por la empresa, en donde se establecen estrategias de manera individual para cumplir los objetivos planteados (Chiavenato, 2011).

### **Elementos del desempeño laboral**

Las dimensiones planteadas para esta investigación estarán basadas en las planteadas por el MINSA, las cuales toman como objeto de evaluación el desempeño de la función y las características individuales. (Puma & Jorge , 2017)

### **Desempeño de la función**

Es definido como el producto resultante de la cantidad de horas trabajadas en una jornada laboral normal, en donde influyen cualidades como la exactitud, orden y esmero en las tareas planteadas, así como también el conocimiento empleado en el desarrollo del trabajo y la cooperación que tenga el trabajador ante los requerimientos en donde se toma en cuenta las actitudes y relaciones ante la función de la empresa, el jefe y los demás colaboradores en la relación que tenga el trabajador con el entorno (Chiavenato, 2011)

### **Características individuales**

Se basan en el entendimiento de las condiciones y situaciones presentadas en la jornada laboral, en las que se toma en cuenta la manera cómo el empleado aborda los problemas, la capacidad de resolución de los mismos y la aceptación de tareas asignadas, así como también la creatividad del empleado tomando en cuenta las aptitudes y destrezas, la propuesta de ideas ante las actividades diarias y la ejecución de las mismas poniendo en práctica lo planteado ante la empresa, teniendo una organización adecuada para la ejecución de las tareas. (Chiavenato, 2011).

## **Importancia del desempeño laboral**

El desempeño laboral es muy importante porque el procedimiento de las actividades que realizan los profesionales de enfermería y está comprendido por diversas técnicas y procedimientos que aplican durante la atención a un determinado paciente.

Yalta Gómez (2017). Afirma que, “para ser hábil en su desempeño, se requiere una medida de la eficiencia y la eficacia”. Es decir que, si un profesional tiene los conocimientos, no solo es suficiente conocer si no debe ser ponerlos en praxis para poder ser efectivo y eficaz su desempeño. Para Regalado (2017), los desempeños de todos los profesionales de salud van según el cargo y especialidad que desempeñan, y mayormente los que más procedimientos realizan y son expuestos a riesgos de contagios son las enfermeras y técnicas, pero las enfermeras jefas solo cumplen con su función administrativa y de supervisión.

Para Bonfil Batalla (2019). El “desempeño laboral del profesional de enfermería consiste en brindar a los pacientes los tratamientos y cuidados de acuerdo como lo requiere cada paciente” (p.54), pero en relación a que actualmente tenemos la presencia de la pandemia por el COVID- 19, todos los trabajadores del sector salud deben de protegerse usando el EPT, porque podrán proteger a los pacientes, a ellos mismos y a su entorno, como también el personal de salud debe de tomar conciencia y cumplir en el desarrollo de su desempeño laboral y aplicar las técnicas adecuadas como medidas preventivas, porque diariamente son expuestas a ser contagiadas durante su turno cumpliendo su desempeño como personal de salud.

## **Dimensiones del desempeño laboral**

Al respecto Stoner, Freeman y Gilbert en el año 2003, propusieron que las dimensiones:

**Primera dimensión Asistencia y Puntualidad:** esta dimensión habla de los horarios que se deben cumplir con exactitud, los cuales ya son establecidos por la entidad o empresa, y

si el profesional de salud cumple con su horario oportunamente será considerado como un indicador favorable a nivel de su eficacia. (Stoner, Freeman y Gilbert, 2003, p.72)

**La segunda dimensión es el trabajo en Equipo:** este criterio abarca e Involucra las habilidades y la disposición que tiene el personal de enfermería para trabajar en equipo de manera coordinada con sus compañeros ya sea a nivel de un determinado ambiente, consultorio, área etc. (Stoner, Freeman y Gilbert, 2003, p.74)

**Tercera dimensión abarca el Respeto y Responsabilidad:** en esta dimensión se aboca a mencionar sobre la capacidad de cumplir con tus jornadas laborales en el tiempo que se le asigna y de la forma solicitada, también comprende a la accesibilidad, respeto, cordialidad, tacto, cooperación, y disposición de cumplir con las funciones asignadas por sus superiores.

**Cuarta dimensión calidad en el trabajo,** en esta dimensión considera el nivel de calidad del trabajo que realizan los profesionales de salud como también los logros que vienen alcanzando por cumplir con sus las metas y objetivos que fueron trazados y lograr eficientemente con la misión de su función y/o cargo laboral que ocupa. (Stoner, Freeman y Gilbert, 2003, p.76)

**Quinta dimensión Trabajo bajo presión:** en esta dimensión se menciona que se debe seguir trabajando eficientemente así sea con mucha presión, debe de luchar contra las adversidades y el tiempo, afrontar algunos desacuerdos, o también las oposiciones que son frecuentes durante el desarrollo de sus funciones. Trabajar bajo presión, es una competencia muy dura pero un profesional de salud debe de realizarlos, porque no solo debe lidiar con sus temores personales, también debe lidiar con el riesgo que tiene el paciente y la desesperanza de los familiares, sumado a eso los turnos extensos de las guardias, exceso de trabajos etc. (Stoner, Freeman y Gilbert, 2003, p.79).

**Sexta dimensión productividad.** - Esta dimensión comprende cuando el profesional de salud debe de cumplir con el rol de trabajo asignado, y debe de aplicar a cabalidad sus habilidades, destrezas, recursos, y tener en cuenta que muchas veces el tiempo se excede más allá de lo que le corresponde, y si desea tener su sello personal y ser valorada porque demuestra de calidad por cumplir su jornada laboral satisfactoriamente, se verá reflejado en la admiración y agradecimiento de sus pacientes, reconocimiento de sus colegas y jefes porque la productividad es sinónimo de rendimiento. (Stoner, Freeman y Gilbert, 2003, p.82)

### **2.3. Bases filosóficas.**

#### **Estrés**

Según Lazarus y Folkman (1986) en su Modelo transaccional del estrés, en donde el estrés psicológico es el resultado de una interacción de la persona y el entorno que lo rodea, en este caso el ambiente físico, psicológico y social si este entorno es amenazante puede poner en peligro el bienestar de la persona, la manera en que la persona puede percibir la situación como peligrosa y esto le puede causar estrés las característica particulares de cada individuo como son la motivación las actitudes, sus experiencias determinaran su formas de afrontamiento frente a los mecanismos estresores. (Gabel et al , 2017).

El estrés como modelo cognitivo y plantea las formas en que influye afrontar el mismo, este analiza y plantea las discrepancias entre las perspectivas que tienen los sujetos y los factores externos, de esta manera, analiza el desequilibrio que se ocasiona en las personas, tomando como principal factor los estresores que influyen interactivamente en los individuos.

También según el pensamiento filosófico de Siegrist, (1996, 1998), en su modelo Esfuerzo-Recompensa en el cual plantea que el individuo desarrolla un desequilibrio entre esfuerzo – recompensa, especificando la relevancia de que en el trabajo se reciba la remuneración adecuada y recompensas adecuadas de acuerdo al esfuerzo físico y psicológico

que este demande al individuo, debido a que en el caso de que no sea recíproco se pueden desencadenar en el individuo reacciones emocionales y reacciones vinculadas al estrés (Stephan & Cárdenas, 2017)

Según la teoría de enfermería de Betty Neuman del Modelo de Sistemas de, indica la interacción de los sistemas y su entorno, ella se basa en la teoría Gestalt, en donde se indica que toda persona debe tener un equilibrio y cuando este no existe comienza el estado de enfermedad.

Esta teoría se basa en las opiniones filosóficas de Marx el cual indica que las partes dependen de los sistemas todos los patrones tienen injerencia en el conocimiento.

Neuman se basó también en la teoría de Selye, que la que indica que ante el estrés el cuerpo reajusta cualquier demanda para adaptarse a la situación que tenga el individuo frente a los estresores, de manera que las situaciones estresantes pueden generar a nivel fisiológico un aumento general de las activaciones del organismo desarrollando de esta manera el Síndrome General de Adaptación; ya que las demandas sean físicas, psicológicas, positivas o negativas provocan respuestas a nivel biológico en distintos organismos las cuales pueden ser idénticas o seguir un estereotipo, “correspondiendo así a secreciones hormonales las cuales son las que originan reacciones a nivel del estrés somáticas, estableciendo para el desarrollo del síndrome tres fases principales, como lo son la fase de alarma, resistencia y agotamiento” (Barradas et al, 2018).

### **Desempeño Laboral.**

Según Chiavenato (2002), indica que el desempeño laboral consiste en la forma eficaz como el personal trabaja dentro un centro de salud, esto es muy importante para la organización, la persona cumple su labor, pero a la vez siente satisfacción de cumplirla. De esta manera el desempeño del individuo es la conjunción del comportamiento y sus resultados, por esto se tendrá que cambiar como primer punto lo que se tiene que hacer con la

finalidad de medir nuestro accionar. El rendimiento laboral es definido por el desempeño humano para brindar cuidados competitivos eficientes y de calidad.

#### **2.4. Definiciones de términos básicos:**

##### **Estrés:**

Es la reacción que presenta el organismo a nivel fisiológico, y se expresa de forma automática mediante acciones que se reflejan a nivel externas, mediante acciones positivas y negativas percibidas de forma de amenaza. (Ortiz, 2019, p.45).

##### **Desempeño laboral:**

Es la forma en que los empleados realizan su trabajo en su entorno bajo pericia, experiencia y dominio de su campo”. (Sánchez, 2008, p.20).

##### **Ambiente físico:**

Comprende aquellas situaciones que se generan en el área de trabajo, y está conformado en relación con las instalaciones, como también del equipamiento y de los mismos colegas de trabajo. (Ortiz, 2019, p.45).

##### **Ambiente psicológico:**

Abarca a las situaciones que se genera ocasionando un malestar laboral, e influye directamente a nivel emocional de todo trabajador. Y se refleja en los sentimientos y emociones que se imparten en el desarrollo del trabajo, también les afecta mucho la muerte de los pacientes, a falta de apoyo laboral, todo sufrimiento ajeno, como también la incertidumbre de su puesto laboral.

##### **Ambiente social:**

Esta comprende directamente con las relaciones laborales que “desarrolla el individuo en su entorno, con sus colegas y compañeros de trabajo nivel de una relación vertical y

horizontal, también se incluye a las enfermeras técnicas, y otros profesionales como médicos, laboratoristas, radiólogos, etc”. (Ortiz, 2019).

## **2.5. Hipótesis e investigación**

### **2.5.1. Hipótesis General**

Existe relación significativa entre el estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra 2021.

### **2.5.2. Hipótesis Específicos**

**HE1:** Existe relación significativa entre el ambiente físico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.

**HE2:** Existe relación significativa entre el ambiente psicológico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021

**HE3:** Existe relación significativa entre el ambiente social y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.

## 2.6. Variables

**Tabla 1: Variable: Estrés**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Estrés</b>	Tiene la acción de producir cambios químicos en la persona cuando desarrolla una rutina laboral con excesiva carga de funciones y de responsabilidades. (Maslach y Jackson, 1986, pág. 68)	La variable esta medida por un cuestionario conformado de 22 preguntas y presenta 3 dimensiones: Ambiente físico, Ambiente psicológico y ambiente social.	<b>Ambiente físico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carga de trabajo</li> <li>• Gestión del tiempo</li> <li>• Tareas realizadas</li> <li>• Personal insuficiente</li> </ul>	<b>Ordinal</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bajo</li> <li>▪ Medio</li> <li>▪ Alto.</li> </ul>
			<b>Ambiente psicológico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sufrimiento y muerte</li> <li>• Inseguridad de puesto</li> <li>• Preparación inadecuada</li> </ul>	
			<b>Ambiente social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Problemas con los médicos</li> <li>• Trabajo en equipo de enfermería</li> <li>• Diversos problemas</li> </ul>	

**Tabla 2: Variable: Desempeño laboral**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<p><b>Desempeño laboral</b></p>	<p>Es la acción que desarrolla toda persona en su ambiente laboral cumpliendo ciertos criterios que se deben de respetar según la función que el desarrolla, demostrando concentración, destreza, eficiencia, eficacia y responsabilidad (Zum, 2014, pág. 51)</p>	<p>La variable esta medida por un cuestionario conformado de 22 preguntas y presenta 6 dimensiones.</p>	<p><b>Asistencia y puntualidad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demuestra ser puntual</li> <li>• Justifica oportunamente sus faltas</li> <li>• Demuestra puntualidad</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Ordinal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bajo</li> <li>▪ Medio</li> <li>▪ Alto.</li> </ul>
			<p><b>Trabajo en equipo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se identifica con su grupo</li> <li>• Trabaja en equipo</li> <li>• Coopera y comparte</li> <li>• Es solidario</li> </ul>	
			<p><b>Respeto y responsabilidad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demuestra cordura</li> <li>• Es respetuoso con sus jefes y compañeros</li> <li>• Cumple y aplica las normas</li> </ul>	
			<p><b>Calidad de trabajo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumple a cabalidad con sus funciones</li> <li>• Se esfuerza en ser mejor cada día</li> <li>• Se disculpa si se equivoca</li> </ul>	
			<p><b>Trabajo bajo presión</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evita faltar</li> <li>• Cumple con sus horas extras</li> <li>• A pesar de estar cansado se esfuerza para cumplir</li> <li>• Se concentra en sus funciones laborales</li> </ul>	
			<p><b>Productividad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es consiente que debe brindar una atención de calidad</li> <li>• Es responsable en cumplir a cabalidad con su jornada laboral</li> <li>• Se esfuerza por cumplir la misión institucional.</li> </ul>	

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño Metodológico**

##### **Tipo De Investigación.**

La presente investigación aplicaremos el tipo básica, porque se fundamenta en bases teóricas, para poder dar a conocer conocimientos específicos y científicos de forma literal . (Landeau, 2007, p.48).

##### **Nivel de investigación**

La presente investigación será correlacional ya que se busca relacionar y medir ambas variables entre sí, a su vez, los problemas, objetivos, generales y específicos e hipótesis.

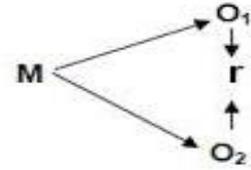
Transversal porque se recoge datos en un mismo momento. y se interrelacionan en un momento dado”. Se aplicará el diseño de investigación correlacional. Se determina este tipo de diseño porque se va a medir la relación entre dos variables, donde el investigador no va a intervenir. Hernández et al, (2010, p. 213),

##### **Diseño**

Nuestro diseño será no experimental, Hernández et al, (2010, p. 213), es decir que no será manipulado ni modificado por el investigador.

Donde:

- M Muestra,
- V1 Estrés
- V2 Desempeño laboral
- r Relación entre las variables.



### Enfoque

Es cuantitativo. Hernández, et. Al. (2010), mencionan que “el enfoque cuantitativo recolecta los datos, y aplica la estadística y matemática en el análisis estadístico, para proceder a obtener los resultados y llegar a dar la información en relación con la comprobación de las hipótesis” (p. 5).

## 3.2 Población y Muestra

### 3.2.1. Población:

La población que se estudia en la presente investigación estará constituida por enfermeros que laboran en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz. En este caso se menciona que tenemos para trabajar con una población de 150 enfermeros.

### 3.2.2. Muestra

Para esta investigación se realizará el método de muestreo probabilístico que es de tipo aleatorio simple, cuyo procedimiento es atractivo por ser simple y de mucha utilidad práctica.

Se determinó el tamaño de la muestra utilizando la fórmula de población finita:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(N - 1) * E^2 + Z^2 * p * q}$$

**En donde:**

n: Tamaño de la muestra que es objeto de estudio.

Z: Grado de confianza que se establece.

•  $1 - \alpha$ : 90%

• Z: 1,65

E: Error muestral.

p: Proporción o prevalencia de unidades que poseen el atributo de interés.

q: Resta aritmética de p.

**Remplazando valores:**

**Z:** 1,65 ya que el grado de confianza establecido para el estudio es del 90%

**e:** 0,1 ya que el margen de error es del 10%

**p:** 0.5 Cuando no ha existido un estudio previo (probabilidad de éxito).

**q:** 0,5 (1-p) (probabilidad de fracaso)

**Sustituyendo en la fórmula:**

$$n = \frac{1.65^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 200}{(1.65^2 \times 0.10^2 + 1.65^2 \times 0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 47.0342$$

$$= 47$$

Se concluye entonces que se aplicará los instrumentos a 47 enfermeros que laboran en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz.

**Criterios de inclusión:**

- Enfermeros varones y mujeres.
- Enfermeros que firmen el consentimiento informado voluntariamente.
- Personal de Enfermería de todos los servicios.

**Criterios de exclusión:**

- Enfermeros que no deseen voluntariamente responder la encuesta.
- Personal de Enfermería que no se tenga acceso a responder el instrumento.
- Enfermeros que se encuentre de licencia o vacaciones.

**3.3 Técnicas de recolección de datos*****Técnicas a emplear***

Se aplicó el Cuestionario de estrés laboral Escala “Nursing Stress Scale” elaborado por Pamela Gray – Toft & James G. Anderson (2002). Extraído de Collana (2016), cuyo objetivo fue medir estrés ocupacional en el personal de enfermería, La cual consta de 16 ítems y se valoró según las escalas alto, medio, bajo.

Para la variable desempeño laboral se usó el cuestionario de Ríos Villatoro, modificado por León (2016). el cual mide el desempeño laboral, consta de 32 ítems. y se valoró según las escalas alto, medio, bajo.

La información recolectada será procesada en el programa Excel, para luego analizar los datos en el estadístico SPSS V24.

## ***Descripción de los instrumentos***

### **Ficha técnica**

Escala de “Nursing Stress Scale” elaborado por Pamela Gray – Toft & James G. Anderson (2002). Adaptado por (Collana , 2016)

Tipo de instrumento: Cuestionario

Duración: Aproximadamente de 30 a 40 minutos

Aplicación: Directa a cada enfermero

Estructura: 16 ítems

Escala de medición: Likert

- Niveles
- Bajo
- Medio
- Alto.

### **Ficha técnica**

Denominación: Desempeño laboral

Autora: (León, 2016)

Tipo de instrumento: Cuestionario

Estructura: 32 ítems

Escala de medición: Likert

Niveles

- Bajo
- Medio
- Alto

## **Validez**

Los instrumentos que se aplicaron fueron “Nursing Stress Scale” de los autores: Eduardo Núñez Gonzales y cols.2006 Adaptado por Fanny Beatriz Collana Torres coeficiente test-retest de 0.81 y de la consistencia interna de 0.79 Spearman-Brown, 0.79 Guttman y 0.89 coeficiente alfa de Cronbach. Consta de las 3 dimensiones: ambiente físico, ambiente psicológico, ambiente social. La cual consta de 16 ítems y se valoró según las escalas alto, medio, bajo.

El segundo instrumento fue evaluado por jueces expertos indicaron que era aplicable.

## **Confiabilidad**

La confiabilidad de los instrumentos utilizado, para la primera variable el autor utilizó el análisis estadístico de Alpha de Cronbach que brindó los siguientes resultados de la variable estrés laboral presenta un valor de 0,75 lo que indica que tiene fuerte confiabilidad, y para la variable desempeño laboral: presenta un valor de 0,826, lo que indica que tiene una alta confiabilidad. los instrumentos aplicados son confiables.

## **Técnicas para el procedimiento de la información**

Para elaborar las tablas y realizar su análisis, se aplicó la estadística descriptiva e inferencial, mediante el software SPSS.

- Para las pruebas de hipótesis se utilizará la prueba de Rho Spearman, que nos permitirá saber si existe relación entre una variable con respecto a la otra.
- Los procesamientos de los datos se harán de la forma siguiente: Ordenamiento, clasificación, selección, codificación, tabulación, tablas, y gráficos.
- Cálculo de valores estadísticos: Se realizarán tablas Estadísticas.
- Interpretación de resultados: Se interpreta la aceptación o rechazo de la hipótesis formulada a nivel probabilístico.

- Se estableció conclusiones del problema de mi investigación.
- Se estableció recomendaciones finales del problema de la investigación.

### 3.5. Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cómo se relaciona el estrés laboral con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b> Existe relación significativa entre el estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra 2021.</p>	<p><b>Variable 1:</b> <b>Estrés</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente físico</li> <li>• Ambiente psicológico</li> <li>• Ambiente social</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b> <b>Desempeño laboral</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia y puntualidad</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Respeto y responsabilidad</li> <li>• Calidad de trabajo</li> <li>• Trabajo bajo presión</li> <li>• Productividad</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> El diseño de investigación es no experimental, Correlacional</p> <p><b>Metodología:</b></p> <p><b>a) Métodos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Método descriptivo</li> <li>- Método científico</li> <li>- Método Hipotético deductivo.</li> <li>- Método Analítico.</li> </ul> <p><b>b) Técnicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La encuesta</li> </ul>	<p><b>Población:</b> 245 personal de enfermería.</p> <p><b>M =245</b></p> <p><b>Muestra:</b> Se aplicará una fórmula para hallar la muestra</p> $n = \frac{Z^2PQN}{\epsilon(N-1) + Z^2PQ}$ <p><b>N:150</b></p> <p>Se determina una muestra de 150 personal de enfermería.</p>
<p><b>PE 1:</b> ¿Cómo se relaciona el ambiente físico con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021?</p> <p><b>PE 2:</b> ¿Cómo se relaciona el ambiente psicológico con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021?</p> <p><b>PE 3:</b> ¿Cómo se relaciona el ambiente social con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021?</p>	<p><b>OE 1:</b> Determinar la relación del ambiente físico con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.</p> <p><b>OE 2:</b> Determinar la relación del ambiente psicológico con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.</p> <p><b>OE 3:</b> Determinar la relación del ambiente social con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.</p>	<p><b>HE 1:</b> Existe relación significativa entre el ambiente físico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.</p> <p><b>HE 2:</b> Existe relación significativa entre el ambiente psicológico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021</p> <p><b>HE 3:</b> Existe relación significativa entre el ambiente social y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.</p>			

## Capítulo IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis de resultados

**Tabla 1**

*Nivel de estrés laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	12.8
Medio	22	46.8
Alto	19	40.4
Total	47	100

*Nota. Elaboración propia*

En la tabla 1 se aprecia que 6 enfermeros (12.8%), representan un nivel de estrés laboral bajo, así mismo, 22 enfermeros (46,8%), representan un nivel medio y, 19 enfermeros (40,4%) representan un nivel alto de estrés laboral, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.

**Tabla 2***Nivel del desempeño laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	21.3
Medio	20	42.6
Alto	17	36.2
Total	47	100

*Nota. Elaboración propia*

En la tabla 2 se observamos que 10 enfermeros (21.3%) representan un nivel de desempeño laboral bajo, así mismo, 20 enfermeros (42,6%) representan un nivel medio y, 17 enfermeros (36.2%) representan un nivel alto en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.

**Tabla 3***Nivel del ambiente físico*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	27.7
Medio	16	34.0
Alto	18	38.3
Total	47	100

*Nota. Elaboración propia.*

En la tabla 3 observamos que 13 enfermeros (27.7%) representa un nivel con el ambiente físico bajo, así mismo, 16 enfermeros (34%) representa un nivel medio y, 18 enfermeros (38.3%) representa un nivel alto con respecto al ambiente físico en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.

**Tabla 4***Nivel del ambiente psicológico*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	19.1
Medio	24	51.1
Alto	14	29.8
Total	47	100

*Nota. Elaboración propia.*

En la tabla 4 observamos que 9 enfermeros (19.1%) representa un nivel bajo con respecto al ambiente psicológico, así mismo, 24 enfermeros (51.1%) representa un nivel medio y, 14 enfermeros (29.8%) representa un nivel alto con respecto al ambiente psicológico, en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.

**Tabla 5***Nivel del ambiente social*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	17.0
Medio	16	34.0
Alto	23	48.9
Total	47	100

*Nota. Elaboración propia.*

En la tabla 5 observamos que 8 enfermeros (17%) representa un nivel bajo con respecto al ambiente social, así mismo, 16 enfermeros (34%) representa un nivel medio y, 23 enfermeros (48.9%) representa un nivel alto con respecto al ambiente social en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### Hipótesis general

**Ho.** El estrés laboral no se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra 2021.

**Hi.** El estrés laboral se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra 2021.

### Tabla 7

*Correlación entre estrés laboral y desempeño laboral*

			Estrés	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	,666**
		Sig. (bilateral)	-	,000
	N	47	47	
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,666**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	-	
	N	47	47	

\*\* La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: SPSS 26

En la tabla 7, se observa el valor del resultado de Rho Spearman, nos afirma una correlación moderada y positiva de 666\*\*, la significancia ( $p = 0,000$ ) es menor a 0,05. (Hernández y Mendoza, 2018). Lo cual nos indica que existe una correlación significativa entre el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.

### Hipótesis específica 1

**Ho.** El ambiente físico no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.

**Hi.** El ambiente físico se relaciona de manera significativa con y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.

**Tabla 8**

*Correlación ambiente físico y desempeño laboral*

			Ambiente Físico	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Ambiente físico	Coefficiente de correlación	1,000	,619**
		Sig. (bilateral)	-	,000
	Desempeño Laboral	N	47	47
		Coefficiente de correlación	,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	-
		N	47	47

\*\* La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: SPSS 26

En la tabla 8, se observa el valor del resultado de Rho Spearman, afirma una correlación moderada y positiva, 0.619\*\*, la significancia ( $p = 0,000$ ) es menor a 0,05. (Hernández y Mendoza, 2018). Lo cual nos indica que existe una correlación significativa entre el ambiente físico y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.

## Hipótesis específica 2

**Ho.** El ambiente psicológico no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.

**Hi.** El ambiente psicológico se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021

**Tabla 9**

*Correlación ambiente psicológica y desempeño laboral*

			Ambiente Psicológico	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Ambiente Psicológico	Coeficiente de correlación	1,000	,593**
		Sig. (bilateral)	-	,000
		N	47	47
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,593**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	-
		N	47	47

\*\* La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

*Fuente:* SPSS 26

En la tabla 9, se observa el valor del resultado de Rho Spearman, afirma una correlación moderada y positiva 0.593\*\*, la significancia ( $p = 0,000$ ) es menor a 0,05. (Hernández y Mendoza, 2018). Lo cual nos indica que existe una correlación significativa entre el ambiente psicológico y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.

### Hipótesis específica 3

**Ho.** El ambiente social no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.

**Hi.** El ambiente social se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.

**Tabla 10**

*Correlación ambiente social y desempeño laboral*

			Ambiente Social	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Ambiente Social	Coefficiente de correlación	1,000	,683**
		Sig. (bilateral)	-	,000
	Desempeño Laboral	N	47	47
		Coefficiente de correlación	,683**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	-
		N	47	47

\*\* La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

*Fuente:* SPSS 26

En la tabla 10, se observa el valor del resultado de Rho Spearman, afirma una correlación moderada y positiva, 0.683\*\*, la significancia ( $p = 0,000$ ) es menor a 0,05. (Hernández y Mendoza, 2018). Lo cual nos indica que existe una correlación significativa entre el ambiente social y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.

## CAPITULO V.

### DISCUSIÓN

En primer lugar podemos decir que la investigación realizada existe una relación significativa entre el estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco esta investigación tiene resultados similares a la investigación de Condori (2021) titulada “Estrés y desempeño laboral en los/las colaboradores/as de la unidad de seguros del Hospital Carlos Monje Medrano: Juliaca, 2019.”, obteniendo como resultado para la relación entre niveles de estrés y desempeño laboral es  $r=0,403$  y  $p=0,010$  que el autor concluye con la existencia de una correlación positiva moderada entre las variables estrés y el desempeño laboral otro estudio con resultados similares fue la del autor Tantaruna (2017) en su investigación titulada “Estrés y desempeño laboral en el personal de un colegio profesional odontológico en el Perú, 2017”, cuyos resultados de estrés y el desempeño laboral fueron de  $p=0,018$  y  $r=-0,333$ , en donde concluyeron que hay una relación inversa significativa entre el estrés laboral y el desempeño del personal, es decir, a mayor estrés menos desempeño laboral, asimismo a menor estrés mayor desempeño laboral.

En lo que refiere a estrés laboral la mayoría de los enfermeros del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra-2021 tiene un estrés laboral medio y alto encontrándose los porcentajes mayores en estos niveles. Así también se observó en la población con respecto a la variable desempeño laboral la mayoría de enfermeros tiene un desempeño laboral medio 42,6%, indicando que existe una correlación significativa entre el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería, resultados que coinciden con el estudio de Yáguar (2019) donde concluyó que el estrés en los

profesionales de la salud está directamente relacionado, de manera significativa al desempeño laboral, es decir, influye en que los trabajadores se desempeñen de manera adecuada o inadecuada.

Así también se obtuvo resultados similares con los del autor Tantaruna (2017) en su investigación titulada “Estrés y desempeño laboral en el personal de un colegio profesional odontológico en el Perú, 2017”

Por último, en el tercer objetivo: determinar la relación del ambiente psicológico con el desempeño laboral del personal de enfermería encontramos un nivel del ambiente psicológico medio con 51.1% y alto con un 29.8%, personal de enfermería, al igual que la investigación de (Castillo; Torres; Ahumada; y Cárdenas, 2014) donde se evidencia un resultado de 42.9% en la dimensión de ambiente psicológico, esto es muy importante porque al tener el enfermero un adecuado ambiente psicológico podrá brindar adecuados cuidados a sus pacientes.

## **CAPITULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. CONCLUSIONES**

En cuanto a la hipótesis general se concluyó que: Existe relación significativa entre el estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra 2021. Lo cual se verifica con la prueba de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = ,666\*\*).

En la primera hipótesis específica se concluyó que: Existe relación significativa entre el ambiente físico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021. Lo cual se comprueba con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,619\*\*).

En cuanto a la segunda hipótesis específica se concluyó que: Existe relación significativa entre el ambiente psicológico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,593\*\*). Y en la tercera hipótesis específica se concluyó que existe relación significativa entre el ambiente social y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,683\*\*).

## **5.2. RECOMENDACIONES**

Se formula algunas recomendaciones:

Recomendamos al director del Hospital que realice reuniones mensuales, con la participación de todos los trabajadores por servicio si es posible, y tener el apoyo del equipo profesional en salud mental para poder coordinar las actividades y mejorar el entorno laboral del personal de salud, prevaleciendo el respeto, participación y autonomía del personal.

Se recomienda al director del Hospital que realice gestiones para poder implementar equipos porque los que hay están obsoletos, además son herramientas fundamentales para brindar la atención adecuada a los pacientes.

Gestionar charlas sobre el manejo del estrés, brindar atención a las necesidades psicológicas, afectivas de todo el personal de enfermería y brindar soporte emocional mediante talleres.

Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, y debe implementar la rotación de turnos para la igualdad de personal en todo el plantel de enfermería y evitar la sobrecarga de turnos que causan estrés laboral.

Gestionar diversos programas de entrenamiento sobre el manejo del estrés, con la finalidad de brindar atención a las necesidades psicológicas de los profesionales de salud, también brindar talleres de sobre toma de decisiones, la autoeficacia y el manejo del equilibrio en las relaciones inter e intrapersonales.

## REFERENCIAS

### 5.1. Referencias documentales

Organización Internacional del Trabajo. (2017). Seguridad y salud en el trabajo.

Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-es/index.htm>

Organización mundial de la salud. (2019). Desechos de la actividad sanitaria.

Organización Panamericana de la Salud. (2016). Obtenido de Estrés laboral es una

carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades :

[https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es)

### 5.2. Referencias Bibliográficas

Acosta, J. P. (2018). “Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia” . Colombia.

Agostinelly, K. J. (Agosto de 2018). Estrés y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29935/machuca\\_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29935/machuca_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ALARCÓN. (2013).

[http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/413/1/TL\\_Alarcon\\_Bautista\\_Maria.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/413/1/TL_Alarcon_Bautista_Maria.pdf).

- Álvarez Hernández, G., & Delgado DelaMora, J. (2015). Diseño de Estudios Epidemiológicos. I. El estudio transversal: Tomando una Fotografía de la Salud y la Enfermedad. *Bol Clin Hosp Infant Edo Son*, 32(1), 26 -34.
- Álvaro Morales, R. M. (2017). Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6138/Alvaro\\_Morales\\_Ruth\\_Mery.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6138/Alvaro_Morales_Ruth_Mery.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barrera Torres, Rosa; Ruiz Cruz, Leslie Vanessa; Ventura Rejas, Marioli Del Carmen; (2015). *Conocimiento de riesgos biológicos y la aplicación de medidas de bioseguridad del Profesional de Enfermería de sala de operaciones de un Hospital Nacional*. Lima.
- Bautista, L. M., Delgado, C. C., Hernández, Z. F., Sanguino, F. E., Cuevas, M. L., Arias, Y. T., & Mojica, I. C. (2014). *Nivel de conocimiento y aplicación de las medidas de bioseguridad del personal de Enfermería*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4698254.pdf>
- Bentancur, A., Hernández, K., Jaunarena, D., Miraldo, M., & Silva, L. (2015). *Conocimiento y aplicación de las normas de bioseguridad en la prevención de accidentes por exposición a sangre y fluidos corporales en el personal de Enfermería*. Montevideo. Obtenido de <http://www.bvsenf.org.uy/local/tesis/2009/FE-0302TG.pdf>
- Chávez. (2018). *Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en personal docente de una Institución Educativa del distrito metropolitano de Quito*. Quito.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos.El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.

Condori. (2021). *“Estrés y desempeño laboral en los/las colaboradores/as de la unidad de seguros del Hospital Carlos Monje Medrano: Juliaca, 2019.”*. Juliaca.

Condori Roque, S. M. (2 de Julio de 2021). Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16136/Condori\\_Roque\\_Sheyla\\_Marylyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16136/Condori_Roque_Sheyla_Marylyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Coronel, J. D. (2017). *Nivel de Conocimiento y su Relación con las Prácticas de Medidas de Bioseguridad del Personal que Trabaja en El Centro de Salud Segunda Jerusalem 2017. Rioja (San Martín)*. Obtenido de [http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/434/Coronel\\_Jos%C3%A9\\_9\\_tesis\\_bachiller\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/434/Coronel_Jos%C3%A9_9_tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Dancourt. (2018). *“Estrés y desempeño laboral en la empresa Casoli SAC, San Miguel, 2018”*. Lima.

Dancourt Donayre, M. d. (Julio de 2018). Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19446/Dancourt\\_DMDJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19446/Dancourt_DMDJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Dra. Chávez Zaldumbide, V. A. (25 de Julio de 2018). Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/17263/1/T-UCE-0007-CPS-004-P.pdf>

Escobar, D. M., & Vargas, R. (2017). *Riesgos laborales en el Profesional de Enfermería del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica-2017*. Huancavelica. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1104/TP%20-%20UNH.%20ENF.%200086.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernández; et al. (s.f.). *Fisiología humana*. 5.

Gálvez Saucedo, D. (25 de Junio de 2018). *Escuela de Postgrado UCV*. Obtenido de

Escuela de Postgrado UCV:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25159/galvez\\_sd.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25159/galvez_sd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

García. (2016). *El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud Persona*.

Universidad de Lima, Lima.

García, & Gil. (2016). Universidad de Lima.

García, V. V., Castillo, L. C., & Zegarra, E. G. (Febrero de 2018). Obtenido de

[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1435/Vanessa\\_Trabajo\\_Acad%  
c3%a9mico\\_2018%20%28Con%20enlace%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1435/Vanessa_Trabajo_Acad%c3%a9mico_2018%20%28Con%20enlace%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Hernández Sampieri; Fernández Collado; & Baptista Lucio. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). Mexico D.F, Mexico: McGraw-hill.

Jaime, R., & Tapia, G. K. (2018). *Conocimientos y practicas para la prevencion de riesgos biologicos en los enfermeros que laboran en el Hospital Regional de Huacho-2017*. Huacho.

Landeau. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Caracas.

Leka, S. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Reino Unido.

Machuca. (2018). *Estrés y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la GREA, Arequipa – 2018*. Arequipa.

Marriner. (2018). *Modelos teorías de enfermería*.

- McGrath & Terry. (1990). El tiempo y el proceso de estrés: algunas cuestiones temporales en la conceptualización y medición del estrés. En J. E. McGrath, & T. A. PhD, *Medicina del estrés* (pág. 104). Champaign.
- Medina. (2018). *Factores relacionados al estrés en enfermeras de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Miguel Ángel, T. C., Mares Chacón, J., Rocha Martínez, M. I., & García García, Z. (2014). *Metodología de la Investigación*. México.
- Montes, J. A. (2017). *Nivel de conocimientos de las medidas de bioseguridad y su aplicación en los enfermeros del Hospital Regional de Huacho- 2016*. Huacho.
- Morales. (2017). “*El estrés y la relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Melgar Ayaviri- 2017*”. Puno.
- Morales. (2017). “*El estrés y la relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Melgar Ayaviri- 2017*”, . Lima.
- Morales. (2017). “*El estrés y la relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Melgar Ayaviri- 2017*”, . Ayaviri.
- Moreno; González; Garrosa. (2016). Burnout docente, sentido de la coherencia y salud percibida. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*.
- Neira Rivera, K. M., & Mora Duarte, S. A. (Octubre de 2020). Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/52941/1/Proyecto%20de%20Investigacion%20C%20Mora-%20Neira%20UG%202020.pdf>

- Neira Rivera, K. M., & Mora Duarte, S. A. (Octubre de 2020). Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/52941/1/Proyecto%20de%20Investigacion%20C%20Mora-%20Neira%20UG%202020.pdf>
- Neira, M. (2020). *Incidencia del estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Neirasolven S.A. de Guayaquil*. Guayaquil.
- Palacios, M. Y., & Valdiviezo, A. F. (2017). Nivel de Conocimiento Sobre Accidentes Laborales en Relación a Prácticas Preventivas en Enfermeros del Hospital Regional Docente de Trujillo 2017. Obtenido de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3786/1/RE\\_Enfe\\_Mayra\\_Palacios\\_Ana.Valdiviezo\\_Conocimiento.Sobre\\_Accidentes\\_Datos.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3786/1/RE_Enfe_Mayra_Palacios_Ana.Valdiviezo_Conocimiento.Sobre_Accidentes_Datos.PDF)
- Puma & Jorge . (28 de Febrero de 2017). Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15061/Puma\\_CJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15061/Puma_CJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Puma. (2017). *“Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, 2017”*. Lima.
- Ramos. (2017). *“Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de la salud que trabajan en el Centro de Salud Perú Corea -Huánuco, 2016”*. Perú.
- Ramos Rettis, L. M. (2017). Obtenido de <http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/362/TESIS%20FINAL%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, A. C., Ruiz, L. K., Pulido, E. G., & Marín, M. P. (2018 de Diciembre de 2018). Obtenido de <http://www.ub.edu/obipd/wp-content/uploads/2020/03/Dialnet-EstresOcupacionalYEvaluacionDeDesempenoEnDocentesU-6860592.pdf>

- Riaño. (13 de Enero de 2017). *Universidad del Rosario*. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12845/Estado%20del%20arte%20sobre%20estres%20laboral%20entre%20los%20a%3b1os%20005%20y%202016.pdf?isAllowed=y>
- Rodríguez, De Rivas . (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Scielo*.
- Ruiz, R. R. (2014). *Conocimiento y practica acerca de las medidas de bioseguridad en los internos de enfermeria del Hospital General de Huacho- 2014*. Huacho.
- Santillán. (2017). “*Estrés y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Nacional Sergio Bernales Lima – 2017*”. . Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14452/Santillan\\_LZE.df?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14452/Santillan_LZE.df?sequence=1&isAllowed=y)
- Stheban, & Cárdenas. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: perspectivas en psicología. Scielo*, 99.
- Tantaruna. (2017). “*Estrés y desempeño laboral en el personal de un colegio profesional odontológico en el Perú, 2017*”. Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15064/Tantaruna\\_VSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15064/Tantaruna_VSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tello. (2017). “*El estrés y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación de Lima, 2017*”. . Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12644/Tello\\_SMDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12644/Tello_SMDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Torres, L. C. (2016). *Conocimientos actitudes y prácticas en bioseguridad y su relación con accidentes ocupacionales en el servicio de emergencia del hospital rural Sisa-2016*. Tarapoto. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1335/torres\\_tl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1335/torres_tl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Yáguar. (2019). *El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil. Obtenido de <http://201.159.223.180/bitstream/3317/13230/1/T-UCSG-POS-MGSS-201.pdf>
- Yaya, J. &. (2017). *“Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia Adulto de una clínica privada de Lima, 2017”*. Lima.
- Zavala, R. (2015). *Relación entre conocimientos y prácticas en las enfermeras de Centro Quirúrgico sobre la prevención del riesgo biológico en el Instituto Nacional Materno Perinatal- 2014*. Lima. Obtenido de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5771/Zavala\\_nr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5771/Zavala_nr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zurita, R. A. (2015). *Medidas de bioseguridad y accidentabilidad laboral en el personal de Enfermería del Hospital General de Huacho, 2014- 2015*. Huacho.

### **5.3. Referencias Hemerográficas**

- Barradas et al. (2018). *Estrés y burnout: Enfermedades en la vida actual*. EE.UU. Obtenido de Palibrio. <https://www.researchgate.net/publication/346360033>
- Bautista, L. M., Delgado, C. C., Hernández, Z. F., Sanguino, F. E., Cuevas, M. L., Arias, Y. T., & Mojica, I. C. (2014). *Nivel de conocimiento y aplicación de las*

- medidas de bioseguridad del personal de Enfermería. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4698254.pdf>
- Bentancur, A., Hernández, K., Jaunarena, D., Miraldo, M., & Silva, L. (2015). Conocimiento y aplicación de las normas de bioseguridad en la prevención de accidentes por exposición a sangre y fluidos corporales en el personal de Enfermería. Montevideo. Obtenido de <http://www.bvsenf.org.uy/local/tesis/2009/FE-0302TG.pdf>
- Carvajal, Hermosilla. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Scielo.
- Castillo; Torres; Ahumada; y Cárdenas. (2014). Estrés laboral en enfermería y. Salud Uninorte.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos.El capital humano de las organizaciones. México: Mc Graw Hill.
- Días Narváez, V. P., & Calzadilla Núñez, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. Rev. Cienc. Salud, 14(1), 115 - 121.
- Espinoza, La Madrid, Saavedra. (2016). Nursing professionals' performance. Revista Cubana de Enfermería. Obtenido de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155>
- Gabel et al. (2017). Universidad del Zulia. Obtenido de Universidad del Zulia: <https://biblat.unam.mx/hevila/Revistavenezolanadegerencia/2012/vol17/no58/4.pdf>
- García Carrillo, C., Rísquez Rios, M. I., Fernández Escudero, L., & Roche martinez, M. E. (2020). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda, control y apoyo. *Scielo*, 40.

- García et al. (2020). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda, control y apoyo. *Scielo*, 40.
- Lacosta. (2019). El estrés laboral. En V. V. Lacosta, *El estrés laboral, análisis y prevención* (pág. 174). España: UNE.
- Landeau. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Caracas.
- Leka, S. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Reino Unido.
- Marriner. (2018). *Modelos teorías de enfermería*.
- McGrath & Terry. (1990). El tiempo y el proceso de estrés: algunas cuestiones temporales en la conceptualización y medición del estrés. En J. E. McGrath, & T. A. PhD, *Medicina del estrés* (pág. 104). Champaign.
- Moreno; González; Garrosa. (2016). Burnout docente, sentido de la coherencia y salud percibida. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*.
- Mousalli, G. (Octubre de 2015). Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/303895876\\_Metodos\\_y\\_Disenos\\_de\\_Investigacion\\_Cuantitativa](https://www.researchgate.net/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa)
- Ramos, A. C., Ruiz, L. K., Pulido, E. G., & Marín, M. P. (2018 de Diciembre de 2018). Obtenido de <http://www.ub.edu/obipd/wp-content/uploads/2020/03/Dialnet-EstresOcupacionalYEvaluacionDeDesempenoEnDocentesU-6860592.pdf>
- Rodríguez, De Rivas . (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Scielo*.
- Sans; Caruana; Ribera; Cartagena; Reig; Roma. (1993). *Estrés laboral y salud en profesionales de enfermería*.
- Sarsosa, C. (2017). *Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia* . Colombia .

Sum. (25 de Marzo de 2014). Obtenido de

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Sthepan, & Cárdenas. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas:*

perspectivas en psicología. *Scielo*, 99.

## ANEXOS

### CUESTIONARIO DE ESTRÉS

#### **Indicaciones:**

El cuestionario en cuestión servirá para recopilar información respecto al estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 202, por lo que se invita a que pueda realizar el breve cuestionario, que está dirigido al personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia como a los pacientes o familiares que acuden al servicio.

**Alto=3      Medio= 2      Bajo= 1**

Recuerda que has de contestar todas las preguntas para que el cuestionario sea válido.

	<b>Dimensión 1: Ambiente físico</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	Presenta interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.			
2	No tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio.			
3	No tiene tiempo suficiente para realizar todas las tareas asistenciales y/o administrativas.			
4	La falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.			
	<b>Dimensión 2: Ambiente psicológico</b>			
5	La realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.			
6	La muerte de un paciente me causa estrés			
7	Ver a un paciente sufrir me causa estrés			
8	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.			
9	Que el médico no esté presente en una urgencia médica			
10	Miedo a cometer un error en los cuidados técnicos y de enfermería de un paciente.			
11	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo.			
12	Tener problemas con uno o varios médicos			
	<b>Dimensión 3: Ambiente social</b>			
13	Tener problemas con la supervisora.			
14	Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal.			
15	Personal y turno imprevisible (tardanzas, faltas, reprogramaciones, etc.).			
16	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros.			

Autor: Escala “Nursing Stress Scale” elaborado por Pamela Gray – Toft & James G. Anderson (2002). Extraído de (Collana, 2016).

## CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

### Indicaciones:

El cuestionario en cuestión servirá para recopilar información respecto al estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021, por lo que se invita a que pueda realizar el breve cuestionario, que está dirigido al personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia como a los pacientes o familiares que acuden al servicio.

**Alto=3      Medio= 2      Bajo= 1**

Recuerda que has de contestar todas las preguntas para que el cuestionario sea válido.

<b>Dimensión 1: Asistencia y Puntualidad</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
01	Si se ausenta de sus labores, es por una causa justificada			
02	Cumple con los horarios de alimentación establecidos			
03	Cumple con el horario establecido para el ingreso a su labores			
04	Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas			
05	Cuando trabaja horas extras, respeta los horarios que se le establecieron			
<b>Dimensión 2: Trabajo en equipo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
06	Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo			
07	Antepone el beneficio de grupo al individual			
08	Manifiesta identificación con su grupo de trabajo			
09	Comparte sus conocimientos y experiencia con los nuevos integrantes del departamento			
10	Coopera con sus compañeros, en lo que sea necesario, aunque no esté dentro de sus funciones Productividad			
11	Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la empresa			
12	Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas			
13	Entrega su trabajo según la calendarización establecida			
14	Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante			
15	Demuestra interés			
<b>Dimensión 3: Respeto y Responsabilidad</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
16	Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato			
17	Cumple con las políticas internas del departamento			
18	Demuestra una conducta adecuada en el trato hacia sus compañeros			
19	Cumple con las medidas de seguridad establecidas por la empresa			

20	Es cuidadoso y usa adecuadamente el equipo de trabajo			
	<b>Dimensión 4: Calidad en el Trabajo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
21	El servicio que brinda cumple los procesos establecidos por la empresa.			
22	La exactitud con que realiza sus labores se considera satisfactoria			
23	Corrige oportunamente los errores con la finalidad de que su servicio sea el requerido			
24	Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo			
25	Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones			
	<b>Dimensión 5: Trabajo bajo presión</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
26	Esta dispuesto a trabajar días festivos y fines de semana para alcanzar los objetivos de su puesto.			
27	Se queja cuando tiene mucho trabajo pendiente.			
28	Cuando el trabajo por realizar es excesivo, pide ayuda para poder cumplir con él.			
29	Se adapta con facilidad al ritmo del trabajo, cuando éste es bastante agitado.			
30	Nunca falta a su trabajo luego de tener que hacer muchas tareas en poco tiempo			
	<b>Dimensión 6: Productividad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
31	Se esfuerza por lograr los objetivos deseados por la institución			
32	Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las labores asignadas			

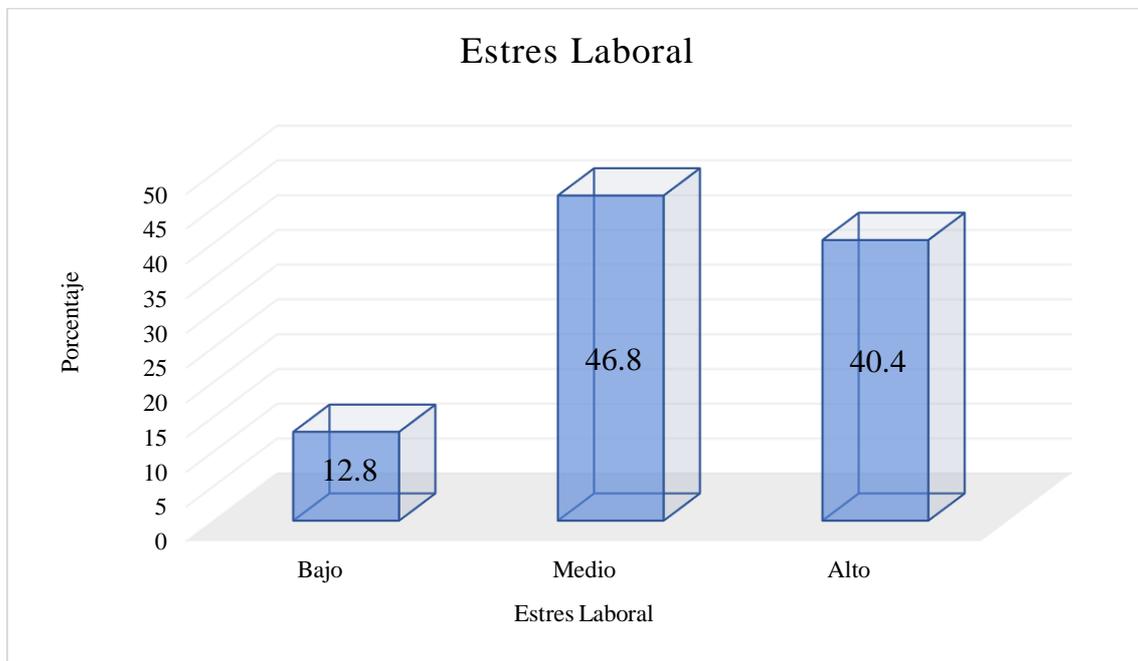
Autor: Ríos T. (2010)



## Estrés Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Bajo	6	12.8	12.8	12.8
	Medio	22	46.8	46.8	59.6
	Alto	19	40.4	40.4	100
	Total	47	100	100	

**Nota:** *Elaboración Propia*

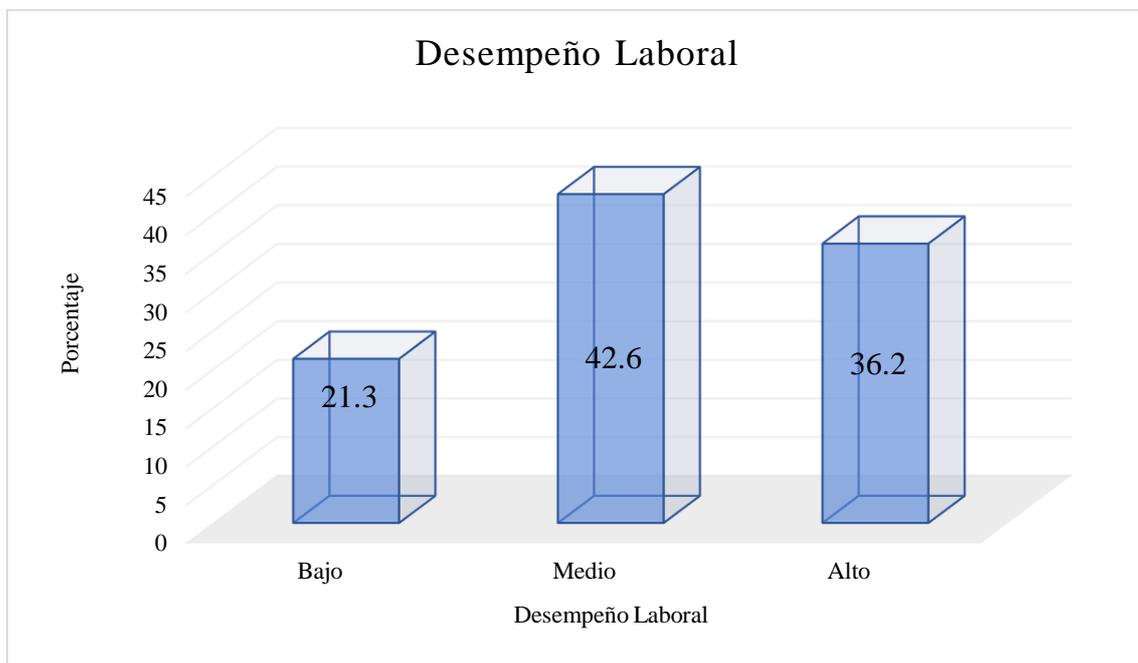


*Gráfico 1. Estrés laboral*

## Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Bajo	10	21.3	21.3	21.3
	Medio	20	42.6	42.6	63.8
	Alto	17	36.2	36.2	100
	Total	47	100	100	

**Nota:** *Elaboración Propia*

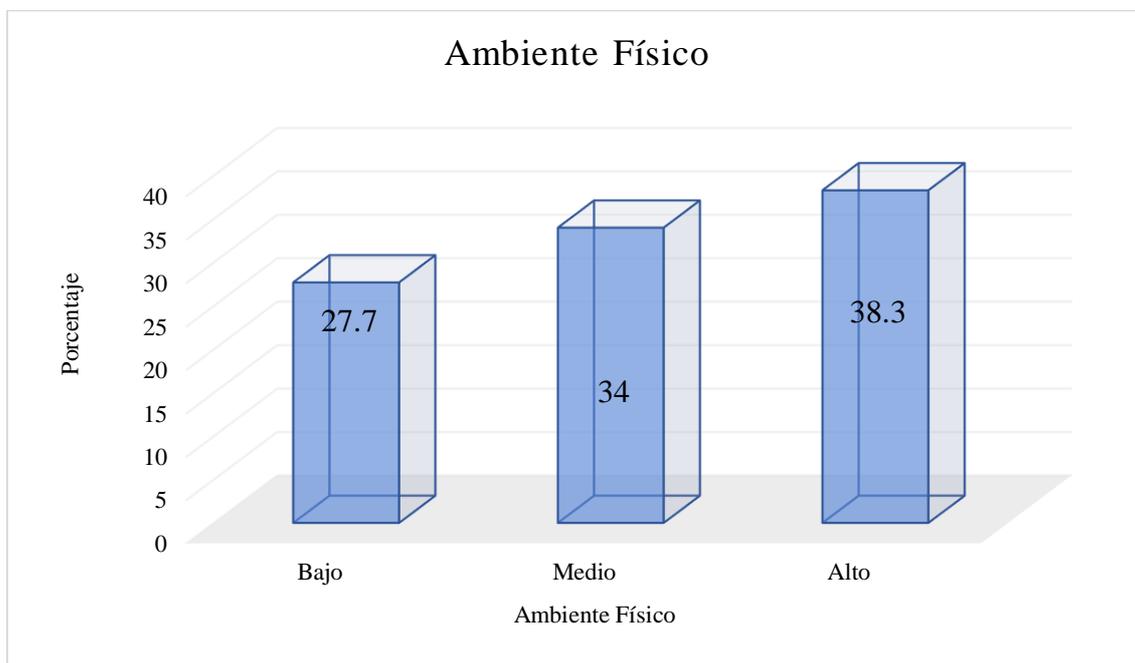


*Gráfico 2. Desempeño Laboral*

## Ambiente Físico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Bajo	13	27.7	27.7
	Medio	16	34.0	61.7
	Alto	18	38.3	100
	Total	47	100	

**Nota:** *Elaboración propia*

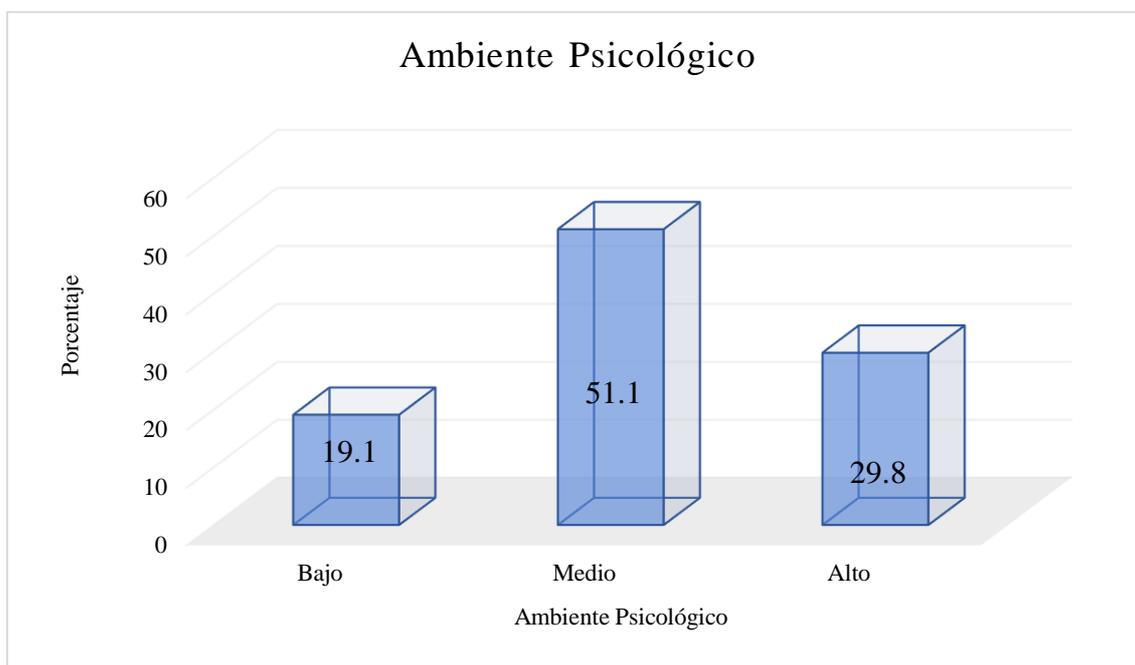


*Gráfico 3. Ambiente Físico*

## Ambiente Psicológico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Bajo	9	19.1	19.1
	Medio	24	51.1	70.2
	Alto	14	29.8	100
	Total	47	100	100

**Nota:** *Elaboración Propia*

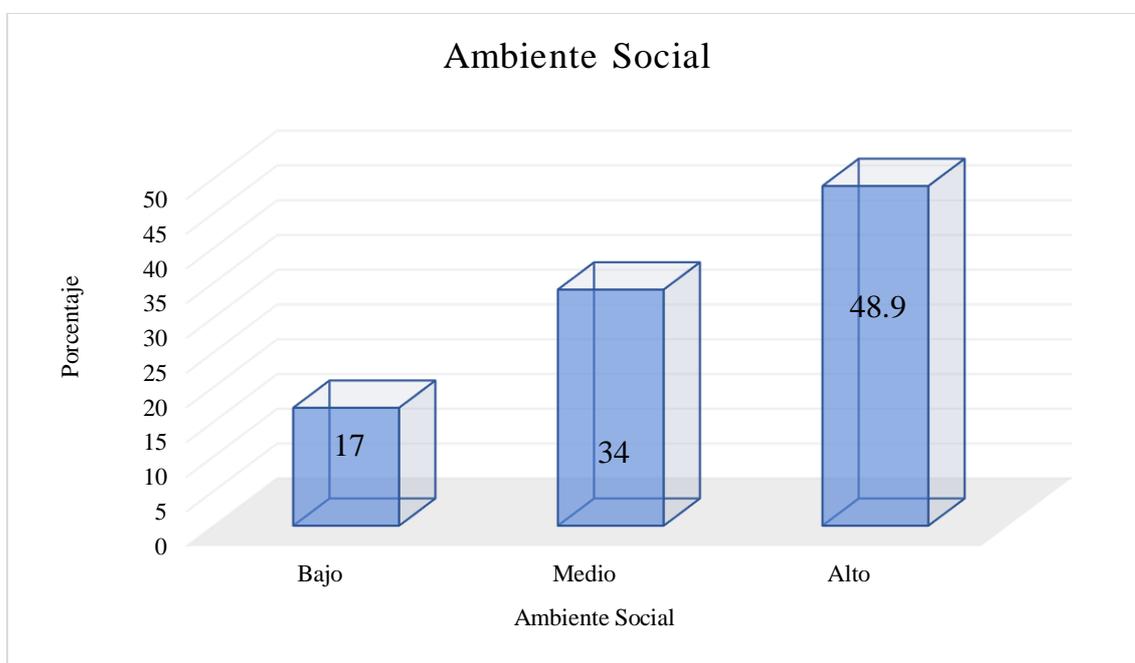


*Gráfico 4. Ambiente Psicológico*

## Ambiente Social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Bajo	8	17.0	17.0
	Medio	16	34.0	51.1
	Alto	23	48.9	100
	Total	47	100	100

**Nota:** *Elaboración propia*

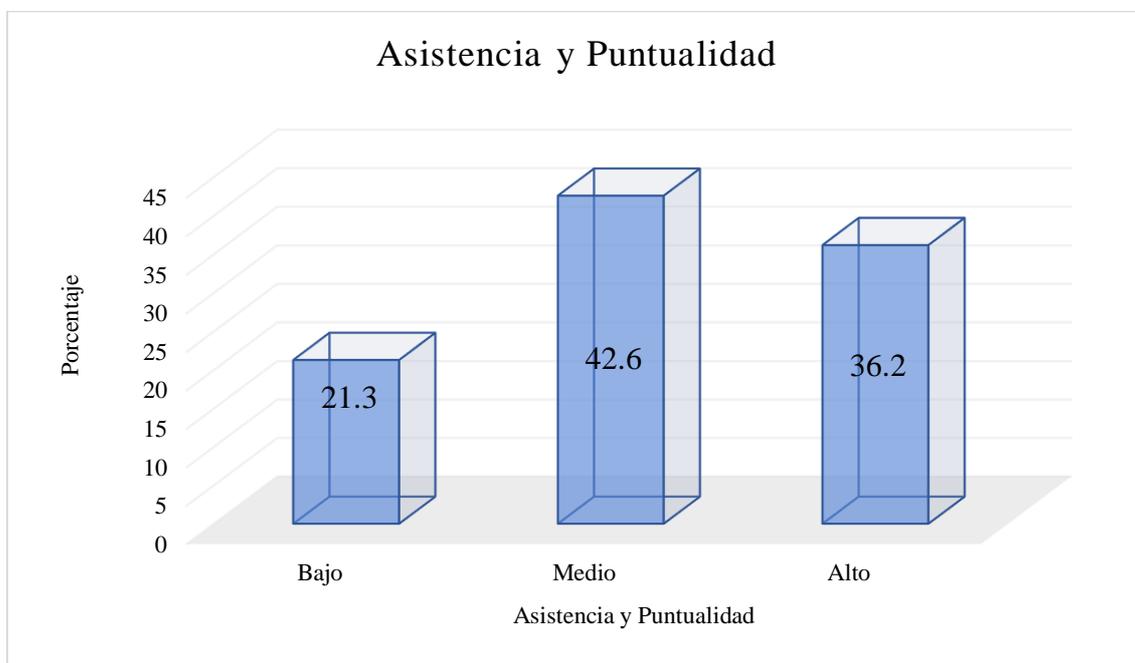


*Gráfico 5. Ambiente Social*

## Asistencia y Puntualidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Bajo	10	21.3	21.3	21.3
	Medio	20	42.6	42.6	63.8
	Alto	17	36.2	36.2	100
	Total	47	100	100	

**Nota:** *Elaboración propia*

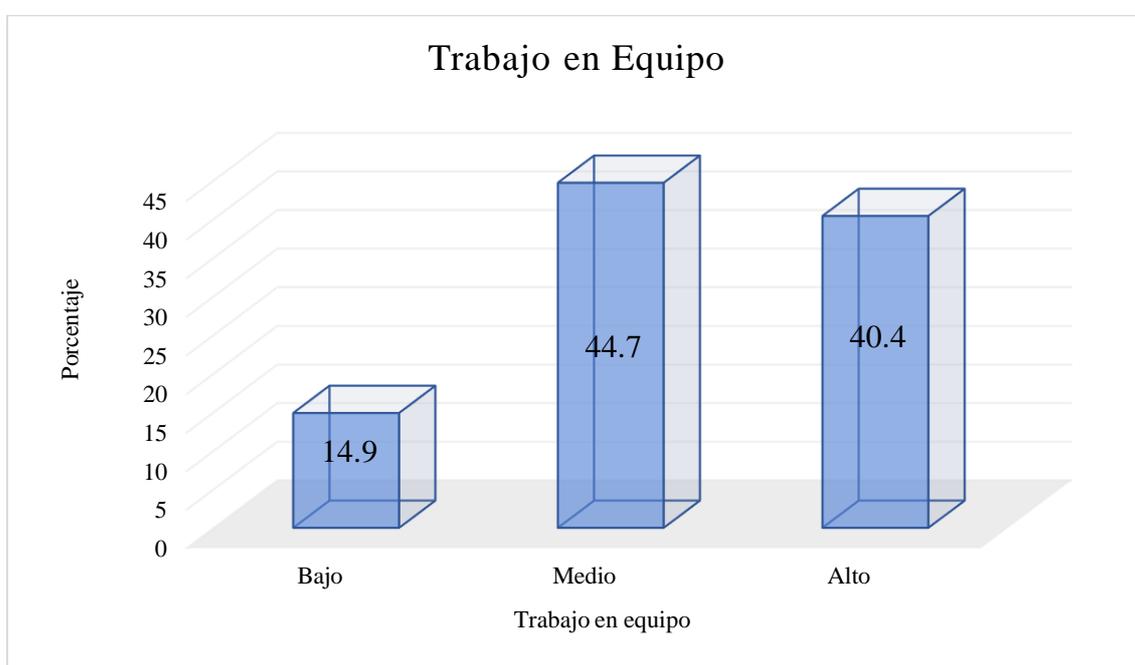


**Gráfico 6.** *Asistencia y puntualidad*

## Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Bajo	7	14.9	14.9	14.9
	Medio	21	44.7	44.7	59.6
	Alto	19	40.4	30.4	100
	Total	47	100	100	

**Nota:** *Elaboración propia*

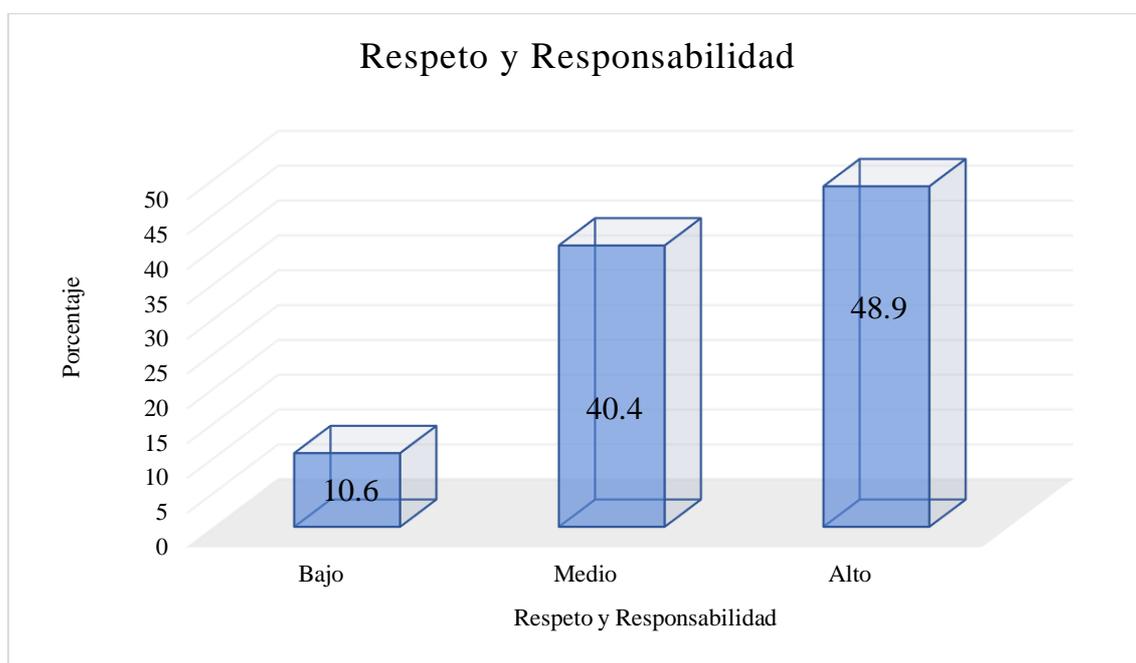


**Gráfico 7.** *Trabajo en equipo*

## Respeto y Responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Bajo	5	10.6	10.6
	Medio	19	40.4	51.1
	Alto	23	48.9	100
	Total	47	100	

*Nota: Elaboración propia*

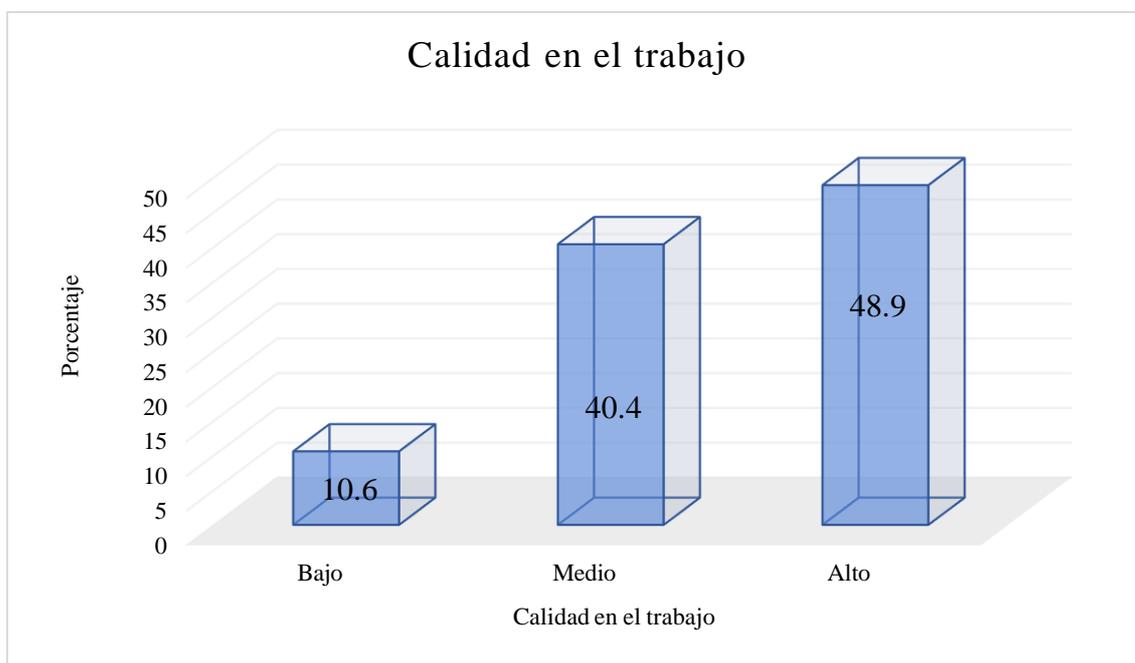


*Gráfico 8. Respeto y Responsabilidad*

## Calidad en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Bajo	11	23.4	23.4	23.4
	Medio	20	42.6	42.6	66.0
	Alto	16	34.0	34.0	100
	Total	47	100	100	

**Nota:** *Elaboración propia*

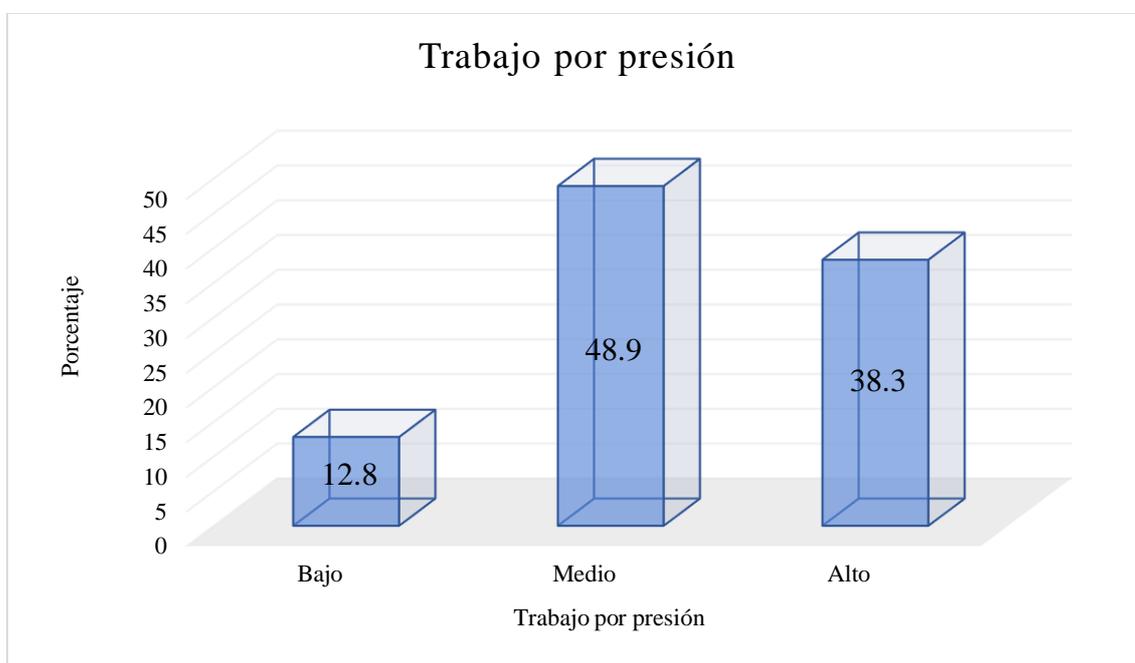


*Gráfico 9. Calidad en el trabajo*

## Trabajo por presión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Bajo	6	12.8	12.8
	Medio	23	48.9	61.7
	Alto	18	38.3	100
	Total	47	100	

*Nota: Elaboración propia*

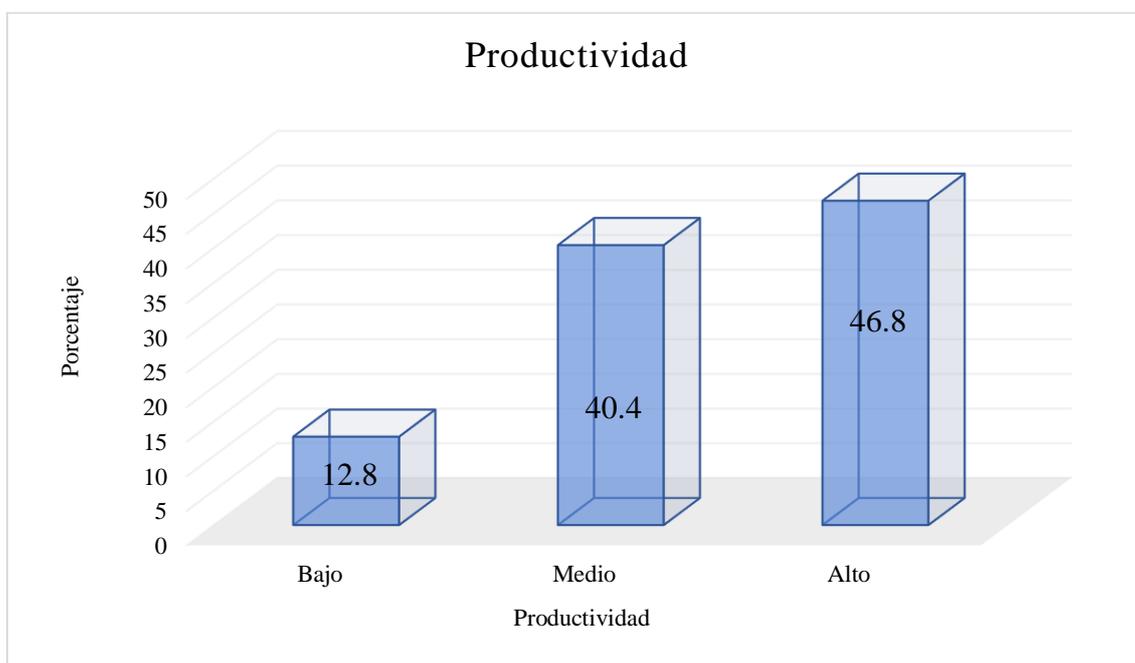


*Gráfico 10. Trabajo por presión*

## Productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Bajo	6	12.8	12.8	12.8
	Medio	19	40.4	40.4	53.2
	Alto	22	46.8	46.8	100
	Total	47	100	100	

**Nota:** *Elaboración propia*



*Gráfico 11. Productividad*

**Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra**

		Desempeño laboral	Estrés laboral
N		47	47
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	2,15	2,28
	Desviación típica	,751	,682
	Absoluta	,233	,260
Diferencias más extremas	Positiva	,217	,253
	Negativa	-,233	-,260
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,598	1,781
Sig. asintót. (bilateral)		,012	,004

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

**Correlaciones**

		Estrés	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,666**
	Estrés		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	47	47
	Coeficiente de correlación	,666**	1,000
	Desempeño laboral		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	47	47

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Correlaciones**

		Ambiente físico	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,619**
	Ambiente físico		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	47	47
	Coeficiente de correlación	,619**	1,000
	Desempeño laboral		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	47	47

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Correlaciones**

			Ambiente psicológico	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Ambiente psicológico	Coeficiente de correlación	1,000	,593**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,593**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

\*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Correlaciones**

			Ambiente social	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Ambiente social	Coeficiente de correlación	1,000	,683**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,683**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

\*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN**

**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Al firmar este documento, el usuario (paciente) dará consentimiento para que participe en la investigación propuesta por la estudiante de Enfermería de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; habiendo explicado la naturaleza y los propósitos de este estudio y las posibles contrariedades que se pueden presentar.

La presente investigación tiene como título: **“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, PUENTE PIEDRA- 2021.”**

El resultado de este estudio me permitirá la recolección de datos para el muestreo del presente estudio.

Su participación es voluntaria, no existe riesgos físicos ni psicológicos y tiene la oportunidad de realizar cualquier pregunta con respecto al proceso de investigación. La información obtenida será tratada de forma anónima y confidencial.



---

LIC. COLLANTES VILCHEZ YULISSA NOVALI

**ASESORA**

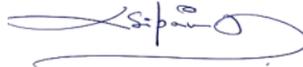
**JURADO EVALUADOR**



---

DRA. CHAVEZ PAJARES JULIA ROSA

**PRESIDENTE**



---

DR. SIPAN VALERIO GUSTAVO AUGUSTO

**SECRETARIO**



---

LIC. MENDOZA VIRU CRISTINA BERNARDINA

**VOCAL**

