



**Universidad
Norbert Wiener**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Tesis

**“Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el Hospital PNP
Augusto B. Leguía 2023”**

Para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería

AUTORA: Merino Benites, Rocio Del Pilar

CÓDIGO ORCID: 0009-0000-5506-9521

ASESORA: Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

CÓDIGO ORCID: 0000-0001-5001-4388

Línea de Investigación General

Salud, enfermedad y ambiente

Lima, Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, ... **MERINO BENITES, ROCIO DEL PILAR** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “.....**ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL PNP AUGUSTO B. LEGUIA 2023**.....” Asesorado por el docente: Dra. Susan Haydee Gonzales SaldañaDNI ... 43575794 <https://orcid.org/0000-0001-5001-4388> tiene un índice de similitud de ...19(diecinove) % con código ____ oid:14912:280658568 ____verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1

MERINO BENITES, ROCIO DEL PILAR Nombres y apellidos del Egresado
 DNI: 70059912 DNI:

.....
 Firma de autor 2



.....
 Firma

Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña
 DNI: 43575794

Lima, ...26...de.....octubre..... de.....2023.....

TESIS

**“ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL PNP AUGUSTO B. LEGUIA 2023”**

Línea de investigación:

Salud y Bienestar

ASESORA:

Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

CÓDIGO ORCID: 0000-0001-5001-4388

DEDICATORIA

Quisiera dedicar este trabajo a Dios y a mis
padres quienes siempre me animaron a cumplir mi
sueño.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a la vida de cumplir este maravilloso hito de mi formación profesional, a mis maestros por su apoyo en todo momento, a todos los docentes quienes compartieron sus conocimientos para lograrlo.

ASESOR DE TESIS: Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

JURADOS:

Presidente : Dra. Susan Gonzales.

Secretario : Dra. Maria Cárdenas.

Vocal : Mg. María Angelica Fuentes.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	7
INDICE DE TABLAS	9
INDICE DE GRAFICOS	10
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	13
CAPITULO I: EL PROBLEMA	15
1.1. Planteamiento del problema	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Objetivos de la investigación.....	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos	18
1.4. Justificación de la investigación	19
1.4.1. Teórica	19
1.4.2. Metodológica	19
1.4.3. Práctica	19
1.5. Limitación:.....	20
1.5.1. Temporal	20
1.5.2. Espacial	20
1.5.3. Unidad de análisis	20
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la investigación	21
Antecedentes internacionales.....	21
Antecedentes nacionales	24
2.2. Bases teóricas.....	26
2.2.1. Primera variable: Estrés laboral.....	26
2.2.2. Segunda variable: Desempeño laboral	31
2.2.3. Teorías de enfermería: Modelo de Adaptación de Roy Callista	35
2.3. Formulación de hipótesis	36
2.3.1. Hipótesis general	36

2.3.2. Hipótesis específicas.....	37
CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	38
3.1. Método de la investigación	38
3.2. Enfoque de la investigación	38
3.3. Tipo de la investigación	38
3.4. Diseño de la investigación.....	38
3.5. Población, muestra y muestreo	39
Población	39
Muestra	39
Muestreo	40
3.6. Variables y operacionalización	41
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
3.7.1. Técnica	44
3.7.2. Descripción de instrumentos	44
3.7.3. Validación.....	45
3.7.4. Confiabilidad.....	45
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	45
3.9. Aspectos éticos.....	46
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	47
4.1. Resultados.....	47
4.1.1. Análisis descriptivo de los resultados	47
Datos Sociodemográficos del personal de Enfermería	48
Análisis descriptivo de la variable Estrés laboral	49
4.1.2. Prueba de hipótesis general.	58
4.1.3. Discusión de resultados.....	61
CAPITULO V: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	64
5.1. Conclusiones	64
5.2. Recomendaciones	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
ANEXOS.....	75
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	76
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	77
Anexo 3: Formato de consentimiento	82
Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin	¡Error! Marcador no definido.

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variable y Operacionalización	41
Tabla 2: Baremo de la variable Estrés laboral.	47
Tabla 3: Baremo de la variable Desempeño laboral.....	47
Tabla 4: Datos Sociodemográficos del personal de Enfermería en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2023	48
Tabla 5: Distribución de las dimensiones del Estrés laboral.....	49
Tabla 6: Distribución del Estrés laboral.	50
Tabla 7: Distribución de las dimensiones del Desempeño laboral	51
Tabla 8: Distribución del Desempeño laboral	52
Tabla 9: Tabla de contingencia de las variables Estrés laboral y Desempeño laboral	53
Tabla 10: Tabla de contingencia de las variables Aspectos físicos y Desempeño laboral	54
Tabla 11: Tabla de contingencia de las variables Aspectos psicológicos y Desempeño laboral.....	55
Tabla 12: Tabla de contingencia de las variables Aspectos sociales y Desempeño laboral	56
Tabla 13: Prueba de normalidad	58
Tabla 14: Prueba de hipótesis general.....	58
Tabla 15: Prueba de hipótesis específica 1	59
Tabla 16: Prueba de hipótesis específica 2.....	60
Tabla 17: Prueba de hipótesis específica 3	61

INDICE DE GRAFICOS

Figura 1: Distribución de las dimensiones del Estrés laboral.	49
Figura 2: Distribución del Estrés laboral.	51
Figura 3: Distribución de las dimensiones del Desempeño laboral.....	52
Figura 4: Distribución del Desempeño laboral.....	53
Figura 5: Estrés laboral en el desempeño laboral	54
Figura 6: Aspectos físicos y el desempeño laboral	55
Figura 7: Aspectos psicológicos y el desempeño laboral	56
Figura 8: Aspectos sociales y el desempeño laboral.....	57

RESUMEN

Objetivo: Determinar cómo el estrés laboral se relaciona con el desempeño del personal de enfermería en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2023. **Material y Método:** es de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, la población fue de 108 profesionales de enfermería, se utilizó 2 instrumentos, para la variable estrés laboral fue el Nurse Stress Scale (NSS) elaborado por James Anderson y Pamela Gray en el año 1981 y validado por la investigadora peruana Yofra Condezo Meléndez dando como resultado estadísticamente a través de la “V” de Aiken, el mismo que dio $V_{Aiken}=1.00$ y una confiabilidad Alfa de Cronbach y obtuvo $\alpha=0.93$, teniendo 3 dimensiones y 26 ítems con 5 alternativas de respuesta tipo escala de Likert. Para la variable desempeño se utilizó el cuestionario elaborado y validado por la investigadora peruana Mery Loayza Chacara con una validación por juicio de expertos, a través de la validez de contenido que dio como resultado una validación aceptable y una confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach y obtuvo $\alpha=0.948$, teniendo 4 dimensiones y 31 ítems con alternativas tipo escala de Likert. **Los resultados:** en relación con la variable estrés laboral, del total de encuestas realizadas (108), el 56.5% evidencia un estrés laboral moderado, el 35.2% severo y el 8.3% leve. Para la variable desempeño laboral se obtuvo que el 56.5% tiene un alto desempeño laboral alto, 29.6% bajo y el 13.9% evidencia un desempeño medio en el personal de Enfermería del Hospital PNP Augusto B. Leguía. **Conclusiones:** la relación entre las variables es inversa y muy buena, es decir a medida que el estrés laboral aumente con un coeficiente de Spearman es -0.880 y un valor de la significancia calculada es $0.000 < 0.05$ lo que indica que la relación es significativa con el coeficiente de Spearman es -0.880

Palabras claves: estrés laboral, desempeño laboral, enfermería

ABSTRACT

Objective: To determine how work stress is related to the performance of the nursing staff at the PNP Augusto B. Leguía 2023 Hospital. **Material and Method:** it is a quantitative approach, descriptive type, the population was 108 nursing professionals, 2 instruments were used, for the variable work stress was the Nurse Stress Scale (NSS) prepared by James Anderson and Pamela Gray in 1981 and validated by the Peruvian researcher Yofa Condezo Meléndez giving as a result statistically through Aiken's "V", the same one that gave VAiken=1.00 and a Cronbach's Alpha reliability and obtained $\alpha=0.93$, having 3 dimensions and 26 items with 5 Likert scale response alternatives. For the performance variable, the questionnaire prepared and validated by the Peruvian researcher Mery Loayza Chacara was used with a validation by expert judgment, through content validity that resulted in acceptable validation and reliability through Cronbach's Alpha and obtained $\alpha=0.948$, having 4 dimensions and 31 items with Likert scale-type alternatives. **The results:** in relation to the work stress variable, of the total surveys carried out (108), 56.5% show moderate work stress, 35.2% severe and 8.3% mild. For the work performance variable, it was found that 56.5% have high work performance, 29.6% low, and 13.9% show medium performance in the Nursing staff of the PNP Augusto B. Leguía Hospital. **Conclusions:** the relationship between the variables is inverse and very good, that is, as job stress increases with a Spearman coefficient of -0.880 and a value of the calculated significance is $0.000 < 0.05$, which indicates that the relationship is significant Spearman coefficient is -0.880.

Keywords: job stress, job performance, nursing

INTRODUCCIÓN

La presente investigación abarca el estudio del estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2023”. La Organización Panamericana de la Salud (OPS) afirmó que el estrés laboral en las instituciones de salud es causa del desarrollo tecnológico y la globalización, debido a los retos frecuentes que exceden la limitación respecto a las capacidades y habilidades. Por lo tanto, se plantea como objetivo general: Analizar cómo los riesgos ergonómicos y los trastornos musculoesqueléticos en el personal de enfermería en sala de operaciones del hospital Uldarico Rocca Fernández, 2023.

En tal sentido para la elaboración del estudio en curso, se ha tenido presente la siguiente estructura, la cual contribuye a alcanzar los objetivos propuestos en la oportunidad correspondiente:

Capítulo I: se encuentra el planteamiento del problema, la formulación de problema, objetivos, justificación y delimitación del problema.

Capítulo II: es donde se desarrolla el marco teórico, antecedentes, bases teóricas y se plantean las hipótesis de investigación.

Capítulo III: es donde se plantea la metodología, enfoque, tipo, método, diseño, población, muestra, técnica e instrumentos, descripción de los instrumentos, validación y confiabilidad de los instrumentos, además de los aspectos éticos considerados para la elaboración de la presente investigación.

Capítulo IV: es donde se realiza la presentación de los resultados mediante las tablas y figuras correspondientes, a su vez se desarrollan las discusiones de los resultados, es decir, se ejecuta la comparación con estudios previos que permitan la verificación de los resultados obtenidos.

Capítulo V: es donde se desarrollan las conclusiones y recomendaciones orientadas al estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) acota que desarrollarse en un entorno laboral deficiente tiene como consecuencia cargas excesivas, descontrol en las jornadas laborales, inseguridad y ausentismo de trabajo, que en su conjunto afectan la salud mental, la misma que ha provocado el 15% de trabajadores con un trastorno mental, y la pérdida de 12 mil millones en el mundo de días de trabajo a causa del estrés en el trabajo, que impacta directamente en el desempeño (1).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) afirmó que el estrés laboral en las instituciones de salud es causa del desarrollo tecnológico y la globalización, debido a los retos frecuentes que exceden la limitación respecto a las capacidades y habilidades, que en un informe aseguró el 13.8% de personal de trabajo con estrés, el 27.9% de trabajadores en alto estrés y el 14% de ausentismo laboral principalmente por estrés motivado por la comunicación virtual y avance industrial en Argentina, Chile y Brasil respectivamente (2), en comparación con el 10% de trabajadores en América Central que presentaron estrés, tensión y depresión por preocupaciones del trabajo (3).

En China, investigadores del servicio de salud central, indicaron sobre un millar de enfermeras en la provincia de Heilongjiang, un nivel moderado de estrés, que ha causado baja del desempeño laboral de 61.8% a 59.7%, debido a la carga de trabajo, malas estrategias de afrontamiento y deficiente desarrollo del amortiguamiento de efectos negativos (4)

Un estudio reciente del Colegio Técnico de Salud de Palestina, aseguraron que el servicio de enfermería se somete diariamente a presiones laborales, el cual acontece estrés a su nivel más alto; profesionales con más de 15 años de experiencia que indicaron sentirse

agotado por la variedad del trabajo (26.5%), discordancia con las tareas fuera del horario laboral (34.7%), que impacta en el desempeño del trabajo, puesto que solo en el 35.4% se presenta nivel alto, pero motivados por la necesidad del trabajo (5).

En Australia, la Universidad de Ciencias de Sydney sobre enfermeras de salud pública acotaron respecto al profesional que ostentan estrés de nivel leve a moderado en 41.2% por cargas de trabajo excesivos y variación de roles, sumado a las malas estrategias para afrontar situaciones que afectan la salud mental, y solo el 16.4% coincide con el desempeño programado a inicios del año laboral, además, el 20.1% vincula el estrés a efectos de la presión arterial diastólica (6).

En Estados Unidos, el informe State of the Global Workplace señaló que el 44% de trabajadores de salud reconocieron ostentar diariamente el estrés; es decir, un incremento del 1% respecto al año anterior, además, el 60% de ellos, emocionalmente no se apegan a sus puestos y áreas de trabajo, donde solo el 9% está complacido en su institución; que ha provocado el 23% de cumplimiento del trabajo, 45% de interés por cumplir las tareas y de manera general solo existe un desempeño laboral a nivel regular del 58.9% (7).

El Instituto Nacional de Salud Pública de México, manifestó que el impacto directo del estrés laboral de los trabajadores de salud se vincula a trastornos digestivos, dolor de cabeza, incremento de la tensión arterial y entre el 22-32% de casos de hipertensión por exigencias laborales, que han provocado incrementar en 22.5% el ausentismo laboral en instituciones de salud de primer nivel y reducción del 12.4% y 15.2% de desempeño laboral en el sexo masculino y femenino respectivamente (8).

En Colombia, la preocupación por el bajo desempeño en el trabajo provocó un estudio enfocado en instituciones sanitarios de tercer nivel; que señaló en el cuerpo de enfermeros un nivel de estrés alto con 21.7 puntos; además el estrés es de nivel medio, alto y bajo por síntomas fisiológicos, comportamiento social y psicoemocionales

respectivamente, que ha provocado dolores en cuello y espalda, cansancio, tedio, preocupación y tristeza (9)

En el Perú, un estudio enfocado en las enfermeras del Hospital Nivel IV Guillermo Almenara Irigoyen de 20-29 años de experiencia manifestaron un nivel medio de estrés en el trabajo con 54.1%, además los factores laborales como jornadas de trabajos, supervisión, ritmo exigente laboral y limitada toma de decisiones se vinculan al estrés cotidiano, que permitió a los investigadores inferir situaciones de desempeño deficiente con objetivos laborales insostenibles y poco interés de su área correspondiente (10).

En ese sentido, el Hospital Augusto B. Leguía pertinente a la Policía Nacional del Perú (PNP) no es exento ante las conclusiones a nivel internacional y nacional, puesto que se desarrollan más de un centenar de enfermeras en los diferentes niveles de atención, entre las que se ha podido observar distracciones en el trabajos, acciones incoherentes asociados a olvidos o importancia del área de trabajo, inconformidad por la variación de horarios o carga laboral excedente; además de incumplimiento de objetivos y metas laborales, conflictos con la supervisión, ausentismo latente, desempeño y productividad en atención por debajo de lo deseado en el plan de atención anual; que en su conjunto han impactado en la baja calidad de atención y conflictos con los atendidos; siendo estos factores observados como punto de partida para tomar como decisión llevar a cabo el presente estudio, relevante y pertinente a la situación analizada en primeros párrafos referido a estrés y desempeño en el trabajo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo el estrés laboral se relaciona con el desempeño del personal de enfermería en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo el estrés laboral según la dimensión aspectos físicos se relaciona con desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2023?
- ¿Cómo el estrés laboral según la dimensión aspectos psicológicos se relaciona con desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2023?
- ¿Cómo el estrés laboral según la dimensión aspectos sociales se relaciona con desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo el estrés laboral se relaciona con el desempeño del personal de enfermería en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar cómo el estrés laboral según su dimensión aspectos físicos se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.
- Identificar cómo el estrés laboral según su dimensión aspectos psicológicos se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.
- Identificar cómo el estrés laboral según su dimensión aspectos sociales se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La investigación en su sostenimiento teórico usará la literatura afín y actualizada apegada a la variable estrés laboral sostenida por las recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, además de los aspectos psicosociales que sostienen los artículos científicos sobre el estrés, y la variable desempeño laboral basado en los argumentos conceptuales de Robbins, Judge y Chiavenato para todas las organizaciones, sumado al respeto y seguimiento de la teoría enfermera pertinente; además el estudio aporta conocimiento a la institución de salud en evaluación, puesto que se comprobó que si bien es cierto existe investigaciones en el campo psicológico, la variable aún no ha sido medida en ningún nivel o área de atención en los últimos cinco años.

1.4.2. Metodológica

El presente estudio de investigación está basado en el método científico, por lo que tiene un nivel considerable objetividad y genera propia ruta metodológica consistente a razón de la teoría evaluada; asimismo, se usan técnicas e instrumentos previamente confiables y válidos para recolectar datos que junto al diseño y nivel de investigación permitirán alcanzar los objetivos predispuestos.

1.4.3. Práctica

La investigación ostenta como propósito esencial la proporción de evidencias de carácter científicos al hospital con la finalidad principal de obtener una promoción de estrategias que permitan mejorar las condiciones en el entorno laboral que impacten en los estilos y calidad de vida de los profesionales enfermeros e influyente en los cuidados proporcionados, por lo que hace hincapié en llevar a cabo un complemento en los aspectos organizacionales enfocadas en el análisis exhaustivo de las fuentes que admiten el estrés en

el entorno de trabajo para gestionarla eficientemente y conseguir alta satisfacción, aumento del desempeño, trabajadores de salud motivados y excelente productividad.

1.5. Limitación:

1.5.1. Temporal

La investigación se desarrolló entre los meses de noviembre 2022 – abril del año 2023.

1.5.2. Espacial

El presente estudio se realizó el Hospital PNP Augusto B. Leguía, ubicado en la C. San Germán 288, en el distrito del Rímac, departamento de Lima, Perú.

1.5.3. Unidad de análisis

El estudio se enfocó en los profesionales de enfermería.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Onofre y Olano (11), en el 2021, en Ecuador, llevó a cabo una investigación cuyo objetivo fue “Determinar el grado de asociación entre el estrés y el desempeño laborales en trabajadores de salud del Hospital de Especialidades FF. AA. No. 1”, se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional de corte transversal, la población y muestra fue de 40 colaboradores de salud a quienes se les suministró el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y desempeño laboral basado en la Norma Técnica expedida por el MINTRA, ambos confiables y validados en su realidad. Los hallazgos indicaron participación del sexo masculino en 63%, grupo etario preponderante entre 41-50 años de edad en 48%, de nombramiento permanente en 20% con tiempo laboral mayor a 2 años en 100%; por otro lado, el nivel de estrés es bajo en 47%, la tecnología es de nivel bajo en 46%, la influencia del líder es de nivel medio en 35% y el respaldo al grupo es de nivel medio en 38%; estructura organizacional en nivel bajo con 54% y territorio organizacional de nivel bajo en 63%; asimismo, el desempeño laboral es de nivel muy bueno en 92.35% y excelente en 86.1%; finalmente las variables no son asociativas al obtener X^2 calculado=0.11 < X^2 crítico=5.991.

Delgado y colaboradores (12), en el 2020, en Ecuador, realizaron una investigación cuyo objetivo fue “Establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los

colaboradores de una Red de Salud”, se aplicó una metodología de diseño no experimental, nivel correlacional, enfoque mixto y corte transversal, la población y muestra por conveniencia fue de 98 colaboradores de salud, los instrumentos fueron los cuestionarios de Ayay y Azán para ambas variables en un entorno de salud profesional. Los resultados indicaron mayor participación del sexo femenino en 78.4%, con rango de edad entre 38-45 años en 80.1%; el nivel de estrés es medio en 55.1%, seguido por el alto en 42.9%; el desempeño laboral fue de nivel regular y bueno en 39.8% y 37.8% respectivamente; culminan los autores enfatizando que la relación es inversa y moderada al obtener un coeficiente $Rho = -0.688$ con $p = 0.000$ entre las variables; empero negativo y significativo entre el estrés y la productividad y conductas laborales de manera respectiva.

Dueñas (13), en el 2020, en Ecuador, llevaron a cabo una investigación cuyo objetivo fue “Analizar la relación entre estrés laboral y el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes, para determinar estrategias que permitan reducir y prevenir el estrés laboral, con el propósito de mejorar el desempeño de los profesionales de la salud”, se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, método deductivo y alcance descriptivo, la población y muestra intencional fue de 76 profesionales de la salud con los cuestionarios de Reidl para estrés y Laguna para desempeño laboral usados ampliamente en México y Venezuela respectivamente, validados por el autor en su realidad pertinente. Los hallazgos indicaron participación mayoritaria de las edades entre 28-38 años con años de trabajo entre 4-8, proporcionalmente mayor participación del sexo femenino en 79.8%; la variable estrés presenta un nivel moderado en 81.6%, el desempeño a un nivel medio-moderado en 72.8%, y las dimensiones mayoritarias por encima de las medias fueron la calidad del trabajo y trabajo en equipo; la asociación fue negativa pero significativa entre las variables con r de Pearson -0.841 y $p < 0.01$.

Yáguar (14), en el 2019, en Ecuador, realizó una investigación cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Centro de Salud primer nivel de atención en Mapasingue”, se aplicó una metodología de enfoque cuali-cuantitativo de tipo observacional retrospectivo y nivel correlacional de diseño descriptivo transversal, la población fue de 116 profesionales de salud y la muestra probabilística estuvo conformada por 75 profesionales de salud a quienes se les aplicó un cuestionario auto elaborado para el desempeño laboral, además del cuestionario de la OMS-OIT sobre estrés en profesionales de salud con alta validez. Los resultados indicaron mayor participación del sexo femenino en 85.6%, el nivel de estrés es bajo en 46.6% y el desempeño estuvo a un nivel medio en 69%, además, el 47.5% indicó nivel medio de estrés y desempeño laboral en simultáneo, seguido por el nivel bajo en estrés y medio en desempeño profesional con 45.2%; finalmente, las variables en estudio se asocian significativamente ($p=0.001<0.05$), tal como el estrés y las dimensiones estructura organizacional e influencia del líder con falta de cohesión con $p=0.000$ respectivamente.

Den y colaboradores (15), en el 2019, en China, ejecutaron una investigación cuyo objetivo fue “Investigar cómo el estrés por desafío y el estrés por obstáculos influyen en el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud en los hospitales públicos chinos”, se aplicó una metodología de tipo analítico transversal y de nivel correlacional, la población y muestra por conveniencia estuvo conformada por 1594 profesionales de la salud entre ellos enfermeros a quienes se les aplicó el cuestionario C-HSS para medir el estrés y el instrumento de Darwish para el desempeño con alta confiabilidad y validez. Los hallazgos señalaron mayor afluencia del sexo femenino en 63.2%, con edad mayoritaria de 25-30 años en 27.7%, son enfermeros en 32.8% con licenciatura en 48.7% que laboran de 6-10 años de antigüedad; además, el estrés por desafío presenta un nivel alto y el estrés por obstáculos de nivel moderado, el desempeño fue de rango moderado-alto en 84.7%, el 46.5% considera

nivel moderado en estrés y alto en desempeño laboral; finalmente los autores aseguran una asociación inversamente proporcional con $r=-0.13$ entre el estrés por desafío y el desempeño, empero presenta un relación positiva y directa con $r=0.51$ entre el estrés por obstáculos y el desempeño.

Antecedentes nacionales

Pumapillo (16), en el 2022, en Lima, realizó una investigación cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Segúin Escobedo, Arequipa”, la investigación fue cuantitativa, de tipo básico y diseño no experimental y nivel transversal, la población estuvo conformada por 90 enfermeros y la muestra probabilística estuvo constituida por 70 profesionales de la enfermería, los instrumentos fueron cuestionario adaptados y validados una para cada variable. Los hallazgos señalaron un nivel bajo medio con 43% cada uno en la variable estrés laboral, el cual obtuvo la dimensión más alta respaldo del grupo con 30%; el desempeño es de nivel regular en 43%, con dimensiones altas y buen desempeño en la eficiencia laboral, sobre todo; finalmente aseguraron una correlación inversa al obtener $Rho=-0.560$ y significancia con $p\text{-valor}=0.000$.

Santa Cruz (17), en el 2022, en Lima, realizó una investigación cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de la Región Callao, 2020”, se aplicó una metodología de tipo cuantitativo, alcance descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal, la población fue de 134 enfermeras y muestra probabilística aleatoria simple fue de 100 enfermeras, los instrumentos fueron adaptados del trabajo de La Costa para estrés y de Alles para desempeño, ambos validados en la realidad pertinente. Los hallazgos señalaron afluencia mayoritaria en el sexo femenino del 64.7% con estancia laboral entre 2-5 años con 56% en

el grupo etario de 30-45 años; asimismo, indicaron nivel medio en la variable estrés con el 56% de las opiniones, además, el desempeño también es de nivel medio con el 58%; por otro lado, la correlación mediante un $Rho=-0.128$ es negativa y débil, además de no significativa con $p=0.203>0.05$; la dimensión fisiológica es correlacional débil y no significativa con -0.194 y $p=0.053>0.05$.

Ramírez (18), en el 2020, en Piura, realizó una investigación cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II- 2-Tumbes”, se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y tipo descriptiva – correlacional transversal, con población muestral de 33 licenciados de enfermería, se usó la técnica de la encuesta bajo el cuestionario adaptado del MBI para estrés y la guía observacional del enfermero del MINSA para desempeño laboral validados para la realidad. Los hallazgos indicaron grupo con edad mayoritaria entre 31-41 años; asimismo, el 78.8% indica nivel medio de estrés laboral y regular desempeño laboral en simultáneo; por otro lado, el agotamiento emocionales de nivel medio y nivel regular en el desempeño en 57.5% de las opiniones; finalmente la despersonalización es de nivel medio y el desempeño es regular en nivel con 60.6%; asimismo, las variables evaluadas ostentan una correlación inversa y significativa al obtener $Rho=-0.579$ y $p\text{-valor}=0.000$.

López y Guerrero (19), en el 2021, en el Ica, realizaron una investigación cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería del Hospital Regional José Cayetano Heredia, Piura – 2021”, fue una investigación de tipo aplicada, método cuantitativo y alcance correlacional con diseño no experimental, la población y la muestra de manera intencional fue de 104 enfermeros, los instrumentos fueron una para cada variable, adaptación del cuestionario de Granados para el desempeño y el N.S.S para el estrés elaborado por Gray-Toft. Los resultados indicaron un

nivel de estrés laboral bajo en 77.5%; estrés por ambiente físico nivel medio en 75%, psicológico en nivel medio en 52.5% y social en nivel bajo en 62.5%; además, el desempeño laboral mostró un nivel medio con el 60% de las opiniones; que en conjunto permitieron a los autores asegurar una correlación inversa pero significativa con $Rho=-0.481$ y $p\text{-valor}=0.002$.

Machacuay y Vera (20), en el 2020, en el Callao, realizaron una investigación cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020”, se aplicó una metodología de tipo básica, diseño no experimental y nivel correlacional transeccional con método hipotético deductivo con población de 100 enfermeros y muestra no probabilística por conveniencia de 30 profesionales, los instrumentos aplicados fueron elaborados y validados por los propios autores con alta confiabilidad y excelente validez. Los hallazgos indicaron grupo etario entre 36-45 años de edad en 42.1%; el nivel de factores que causaron estrés fueron de ambientales, organizacionales e individuales en niveles alto, alto y alto respectivamente con 51%, 93.33% y 86.67%; siendo el nivel de estrés alto en 76.7%; por otro lado, el desempeño profesional es de nivel medio en 50%, lo que permite afirmar en 33.3% un nivel medio de desempeño y alto en estrés; finalmente los autores aseguraron una correlación negativa y significativa entre variables al obtener r de Pearson -0.430 y $p\text{-valor}=0.018<0.05$.

2.2.Bases teóricas

2.2.1. Primera variable: Estrés laboral

El estrés es considerado la enfermedad del siglo veinte, el cual se trata de un exigente estado que se comporta a veces como abrumador y se acompaña de diversas emociones negativas, que a su vez se describe como una huida o lucha ante una respuesta adaptativa a

un estímulo de tipo ambiental o denominado amenaza, que comúnmente se impregna en nuestra cultura basado en niveles múltiples (21).

El estrés es referido a situaciones tensionales como consecuencia de adversas circunstancias o que puede ser demasiado exigentes, propuesta además como vinculación individual entre la persona y el entorno en la que se desarrolla, evaluado por el individuo como situación desbordante o amenazante de los diferentes recursos, que también pone en peligro su bienestar (22).

El estrés también se considera como una reacción de tipo fisiológico que es provocado por situaciones difíciles de tipo emocional o físico, por cuanto este organismo da respuesta en diferentes reacciones como defensa, siendo este mecanismo constante de tensión que obliga al cuerpo a otorgar la capacidad máxima, y que si permanece presentará un tipo de patología o dificultad en la salud (23).

El estrés laboral se define como la respuesta que los individuos tienen cuando se les presentan presiones y demandas en el entorno laboral, que no son concordantes a sus habilidades y conocimientos y que permanentemente van a desafiar su capacidad para hacer frente a tales situaciones siendo así su ocurrencia en una gama amplia de situaciones o circunstancias laborales, pero que empeora cuando estos empleados sienten el apoyo mínimo de los supervisores o colaboradores, el diseño del puesto de trabajo es incorrecto y la organización deficiente, así como la sistemas de trabajo inadecuados (24).

El estrés vinculado al trabajo se conoce como el desequilibrio de tipo sustancial entre las demandas y capacidades de respuesta, de las cuales, se especifican dos tipos de estrés: el estrés positivo o denominado eustrés, referido al estado de conciencia donde la sensación o emoción se organizan para otorgar efectos generales de satisfacción, energía y alegría, que además, admite estimulación a los individuos a enfrentarse cotidianamente a las dificultades, por lo que tomará iniciativa como un comportamiento proactivo; el estrés negativo o diestrés,

conocido como el estrés desagradable que ocasiona normalmente exceso de esfuerzo en vinculación a la carga laboral y que se acompaña siempre de un desorden fisiológico que va a acelerar todas las funciones y accionar alejadas de un punto de equilibrio, somatizaciones, acortamiento muscular o hiperactividad causando un envejecimiento prematuro o enfermedades agudas, por lo que los estímulos van a debilitar a la persona y así minimizar la confianza en ella dándose con el organismo reacciona inadecuadamente o excesivamente por agentes internos o externos de gran intensidad (25).

Las causas que admiten la presencia y desarrollo del estrés laboral se puede dividir en dos aspectos marcados; el aspecto del contenido del trabajo, que se refiere a la falta de estimulación, falta de variedad y sentido en las tareas, así como la monotonía, además del ritmo y carga de trabajo que son trabajos ejecutadas a baja o alta presión, asimismo los horarios de trabajo como los turnos inflexibles, largos, estrictos e impredecibles, y también el control y participación, como la falta de toma de decisiones sobre el proceso laboral, los horarios y los métodos aplicados; el aspecto del contexto del trabajo, el mismo que incluye la remuneración, el estatus y el desarrollo profesional, que incluye falta de oportunidades o insuficiente promoción, así como los esquemas de pago deficientes, por otro lado se considera la falta de capacitación, el rol en el trabajo y las relaciones interpersonales como la supervisión inadecuada, la desconsideración o las intimidaciones, así como la cultura organizacional referido a un liderazgo erróneo, la falta de reglamentos en el comportamiento, la mala comunicación e inexistencia de estrategias, y finalmente la conciliación de la vida laboral que se enfoca en las demandas conflictivas del trabajo y el apoyo inexistente para problemas laborales (26).

Las consecuencias del estrés laboral son denominados estresores, referidos a situaciones carácter externo que ostentan como consecuencia una serie de situaciones físicas y psicológicas para la salud del individuo, que se puede dar inicio en la irritación crónica y

frustración hasta eventos de tipo traumático o agudo, desencadenando alteraciones en serie sobre la competitividad y productividad; además, ostentar un nivel alto de estrés en un entorno laboral es debido a niveles altos en exigencia sin recursos necesarios para ejecutar la tarea encomendada, ocasionando de esa manera, problemas de salud con impacto en la productividad individual (27).

También las consecuencias del estrés laboral produce situaciones de daño fisiológico que impacta directamente en el sistema circulatorio, que va provocar alta susceptibilidad al padecimiento de enfermedades en el campo cardiaco, por el incremento de presión arterial y dinámica hormonal, así como minimizar el adecuado funcionamiento del sistema inmune; por el contrario, en el campo psicológico, ostentar nivel alto de estrés impide a los individuos afrontar la vida por enturbiamiento de la visión del entorno que admite comportamientos perjudiciales para la salud (28).

El estrés laboral es un acontecimiento latente en las organizaciones de salud, ante ello, es imprescindible conocer las etapas de respuesta de este fenómeno que afecta la salud; en la primera etapa, se dispone la alarma, donde el cuerpo reconoce al denominado estrés y se va a preparar para accionar ya sea en modo fuga o agresión, puesto que las glándulas endocrinas van a liberar todas las hormonas que incrementen los latidos del corazón, así como el ritmo respiratorio elevando los niveles de azúcar e incrementando la transpiración, sumado a la dilatación de pupilas y lentitud de la digestión; en la segunda etapa, se dispone la resistencia, donde el cuerpo se somete a reparamiento de todo tipo de daño que ha causado la etapa de alarma, sin embargo, si el estrés ostenta permanencia, el cuerpo se alerta constantemente y no logra la reparación de los daños, y es donde acciona el siguiente paso; la tercera etapa, se dispone el agotamiento, cuyo efecto puede ser alteraciones llevadas a cabo por el estrés por la exposición prolongada el estrés que va a acotar todas las reservas de aquí en el cuerpo de energía y van a llevar a situaciones extremas incluso agudas (29).

Las consecuencias del estrés que impactan los profesionales sanitarios son graves y especiales, así como visibles por la exposición continua de tipo público de su trabajo y el factor que se añade en la educación de su servicio; la vinculación entre el profesional y el paciente requiere de herramientas, habilidades, competencias y sobre todo actitudes por parte de este personal, además el profesional tiene que establecer una distancia necesaria con el paciente sin perder el compromiso y la empatía, por lo que estas fuentes que se añaden de estrés son las pretensiones de actualización constante en los aspectos de conocimientos o la utilización de tecnologías y recorte presupuestarios; en ese sentido, el estrés en esos profesionales se inicia en el periodo formativo, es decir en la etapa de transición de la universidad al mundo del trabajo, siendo este una fuente importante de tensión entre los futuros profesionales sanitarios (30).

La enfermería cotidianamente, se enfrenta a factores diversos y puntuales de la profesión, en el cual se desarrolla diferentes actividades, siendo la más importante el cuidado del paciente, que causa situaciones de estrés por las complejidades; por lo que el estrés en el entorno laboral presente en el personal de enfermería son vinculadas primordialmente a la organización del trabajo referido de manera esencial por la falta de personal, ejecución de tareas no enfocadas en las actividades de enfermería, comunicación ineficiente, horarios y tiempos dispares en grupos o de forma individual, que en su conjunto someten al profesional enfermero con una capacidad limitada; por otro lado, existen factores vinculadas al ámbito profesional como el afrontamiento y el sufrimiento (31).

Dimensiones

- **Aspectos físicos:** Se refiere a todas las condiciones de tipo físico que causan alteración en el cotidiano curso de las labores profesionales de la salud, puesto que van a distorsionar la tranquilidad y concentración que los mismos requieren para cumplir eficazmente sus labores encomendados como el ruido de las personas o

aparatos, asepsia del espacio, orden o compartición de espacio para ejecutar labores particulares (32).

- **Aspectos psicológicos:** Se refieren a las diversas características de forma esencial de las diversas personalidades, que se desencadenan en situaciones de estrés provocando daños psicológicos, dado por la sensación de sentirse inoperante, errores para alcanzar las metas y objetivos, sentimientos de temor, inseguridad e inferioridad; además, en su conjunto van a consistir en todas las interacciones entre el entorno laboral, satisfacción laboral y diversas condiciones de la organización de los colaboradores y sus necesidades, aunado a la cultura, percepción del mundo específico y general y sobre todo las experiencias (32).
- **Aspectos sociales:** Se refiere a aspectos que son inherentes y ostentan dependencia a la institución de salud, donde se ejecuta las actividades cotidianas profesionales, el mismo que tiene como factores la interrupción dinámica en el horario de trabajo, responsabilidad del trabajo, comunicación interna sobre todo con los otros colaboradores, ausencia de personal enfermero, situaciones de discordancia con el paciente, comunicación externa por la insuficiencia de información, rotación constante por otros servicios, tiempos insuficiente de interrelación con un paciente, apoyo emocional quebrado, sobrecarga de labores y bajos salarios (32).

2.2.2. Segunda variable: Desempeño laboral

El desempeño es uno de los constructos al que se le brinda mayor atención puesto que se refiere al comportamiento organizacional el que otorga productividad a las organizaciones y se encuentran ligadas al desempeño estrictamente individual de sus miembros, además que este admite determinar qué tan exitosa ha sido una organización o individuo (33).

El desempeño es definido como aquellas acciones o comportamientos que se observan en los empleados y qué son altamente relevantes para los objetivos de la organización y que además pueden medirse en términos de competencia en cada trabajador y su grado de contribución a la empresa; además algunos investigadores creen que el desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera y los empleados, sumado de una continua orientación hacia el desempeño efectivo (34).

El desempeño laboral es referido a maneras que se van a realizar mediciones de la eficiencia de la totalidad de actividades en el entorno laboral y de forma cotidiana en el lapso diario, de forma que va admitir la identificación de los aspectos de productividad, calidad y eficiencia con la que una jornada de trabajo se desarrolla, mediante el cumplimiento de protocolos, procedimientos y normas establecidas que guían las acciones de los profesionales en los distintos puestos y áreas laborales en donde se desempeñan (35).

El desempeño laboral ostenta como objetivos esenciales, permitir diferentes condiciones de medición constante del potencial humano; además, admite tratamiento de los recursos humanos como relevantes ventajas competitivas de la organización y cuya productividad se desarrolla indefinidamente y depende de los sistemas administrativos; asimismo, otorga oportunidades de crecimiento y efectivas condiciones con participación de todos los miembros de la institución tomando en cuenta los objetivos organizacionales y los objetivos individuales (36).

El desempeño laboral también se refiere a la unión de labores visualizados y comportamientos en los trabajadores que son distinguidos en el alcance de las actividades que otorga la organización destacando así el buen desempeño laboral en la ventaja con más distinción que tiene la organización además, el autor indica que es el comportamiento del trabajador en tanto se constituye como concordante y relevante para la consecución de metas de carácter organizacional que pueden ser y deben ser medidos (37).

El desempeño del profesional de enfermería, se refiere a una necesidad en el ejercicio de la profesión a través del cual se ejecuta análisis con valoración de diversos conceptos, enfoques y concepciones para la formación, interrelaciones sostenibles con el desempeño desde la actividad como práctica y condiciones en la actualidad en el campo de la salud; puesto que la enfermería es considerada como el profesional que aúna diversos esfuerzos de índole emocional y físico como capacidad para ejecutar acciones y obligaciones dentro de su entorno laboral, que va implicar una práctica en modo habitual donde ejecuta funciones que empieza desde el inicio de la carrera profesional como los conocimientos asistenciales, administrativas e investigativas que serán orientadas al cumplimiento de tareas concretas, responsabilidades asignadas que en su conjunto corresponde a la dedicación, esfuerzo y desarrollo de habilidades para mejorar la calidad de vida del paciente (38).

Los factores internos que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería se refieren al ingreso económico del profesional, puesto que es considerado como el principal indicador que genera influencia de manera directa en el desempeño, que el profesional se prepara con aspiración de sueldos de ritmo escalar y con oportunidades de mejora concordante a la posición y nivel alcanzado, aunado a los reconocimientos constantes. Otro factor interno corresponde al ritmo de trabajo, el mismo que se refiere al sometimiento de la carga excesiva de trabajo que se origina por la deficiencia en la planificación, minimización de tiempos para llevar a cabo una actividad de atención, obligaciones que sobrepasan las habilidades dando paso a situaciones de estrés que solo tienen como consecuencia, ansiedad, bajo rendimiento y bloqueo de las capacidades asistenciales de los profesionales para resolución de tareas inmediatas. Otro factor interno es referido a las tareas aburridas, puesto que el profesional por la repetición de actividades tiene lugar a una influencia de aburrimiento o cansancio en la zona de desempeño, dispuesta por sentimientos de limitaciones según sus capacidades que tiene como consecuencia la

monotonía y así generar rechazo ante las obligaciones pertinentes. Además, se tiene otros factores afines como el nivel elevado de responsabilidad, falta de apoyo y acoso laboral, falta de reconocimientos económicos y no económicos (39).

Los factores externos que inciden en el desempeño laboral de los enfermeros no son manejados por ellos, debido a que son propios de la institución de salud donde se desarrollan profesionalmente, causando insatisfacciones como; el empleo inestable, debido al temor por perder el puesto de trabajo causando estrés en la ejecución de sus actividades, inestabilidad que depende en gran medida de la situación laboral y la alta dirección concordante al desempeño individual; el uso inadecuado de posiciones de poder, que se refiere a la gestión deficiente respecto a las habilidades de mando por parte de profesionales que tienen posiciones de poder cuando se toma las decisiones o se reparten tareas que causa desmotivaciones, incomodidades con los superiores y quebrada confianza; las condiciones ambientales en el entorno laboral, que se enfoca en el aspecto físico del entorno de trabajo individual o área de desempeño como el ruido, temperatura e iluminación que impactan en la salud, por la mala gestión de riesgos ambientales en la institución de salud; finalmente por la exposición a tareas insalubres, referido a la disconformidad por trabajos que continuamente se propongan como peligrosas que afecten la integridad del profesional que obliga a estar en alerta y dando pie a situaciones de estrés (39).

Dimensiones

- **Calidad del trabajo:** son las características distintas de una actividad laboral que permiten el resultado del trabajo sea de gran utilidad a las pretensiones de la organización (40).
- **Responsabilidad:** tiene un valor de gran relevancia que debe ostentar cada miembro de la institución de salud, referido a un proceso que se apega como necesario para

completar eficazmente una tarea encomendada particularmente con todos los requerimientos correctos y propios de la labor (40)

- **Compromiso institucional:** Se refiere al compromiso indispensable para la institución de salud, debido a que representa un nivel cooperativo de carácter iniciativa que ostentan los colaboradores (40)
- **Liderazgo y trabajo en equipo:** Liderazgo que hoy en día es relevante y pertinente al cumplimiento de un buen desempeño en el trabajo, puesto que los grupos de colaboradores que son dirigidos de forma efectiva van a alcanzar sin ningún problema sus metas y objetivos concordante a una eficiencia requerida (40).

2.2.3. Teorías de enfermería: Modelo de Adaptación de Roy Callista

Callista Roy en 1970 elaboró el modelo de adaptación denominado originalmente como el Roy Adaptation Model o RAM, la misma que indica respuestas referidas a la adaptación como respuestas que favorecen la integridad de las personas y tiene como metas el crecimiento, reproducción y supervivencia; modelo que predispone herramienta de utilidad relevante para entender las funciones de la enfermería y sus actuaciones para minimizar los mecanismos productores del estrés (41)

La teórica describe los diversos mecanismos propios e innatos de afrontamiento derivado al proceso automático, además las experiencias que se viven diariamente permiten proponer reacciones habituales ante diversos estímulos esenciales y particulares; entonces la actuación de la enfermera se vincula a las situaciones en donde la persona que se adapta presenta reacciones no eficaces, por ello el profesional de enfermería que se guía de los cuatro modos adaptativos de la teoría de Roy puede encontrar valoración de las conductas generadoras de estrés (41).

El modo fisiológico de adaptación es evidenciado en las reacciones y conductas fisiológicas que se observa a la enfermera como la persona con un grado de estrés; siendo su

intervención de la enfermera en la aplicación de conocimientos teóricos para mediar el estrés, donde se propone medidas de estimulación simpática ante la frecuencia cardíaca, aumento de respiración, sudoración y elevada tensión arterial, como respiración profunda que admite que la persona ostenta mayor agudeza sensorial (41).

El modo de adaptación del autoconcepto es centrado en las características psicológicas del sistema humano, y la autoestima, concepto de la enfermera en sí misma como una unidad con significado y una finalidad en el universo con existencia bajo un sentido; reflejada en cómo se ven dentro de un grupo que se basa en reacciones ante el entorno laboral o social, con visiones positivas y favorables, convirtiendo el estrés en oportunidad de crecimiento de la persona y sus efectos positivos (41).

Modo de adaptación del desempeño de rol que trata de un modo de adaptación social centrada en el papel de los profesionales ante una sociedad, y la necesidad que se tiene de reconocer a si mismo con respecto a los demás para saber de qué forma y cuando actuar; esto en concordancia que la enfermera identifica las posiciones en que se encuentra en una sociedad que permite la creación del comportamiento expresivo que se centra en reconocer y controlar el tiempo, las prioridades y los espacios para ejecutar labores (41).

Modo de adaptación de la interdependencia, referida a la necesidad de tipo básica que admite adaptarse en una integridad de relaciones, siendo dos relaciones particulares que conforman este núcleo como la ayuda ante situaciones de descontrol y detección de dificultades para formar sistemas de apoyo de manera social o asistencial (41).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H_i: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión aspectos físicos y desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.
- Existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión aspectos psicológicos y desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.
- Existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión aspectos sociales y desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1.Método de la investigación

El estudio se desarrolló con el método hipotético – deductivo, ya que estuvo alineado a una práctica científica, siguiendo la observación del fenómeno en cuestión, la formación de hipótesis para su explicación, la deducción de las proposiciones elementales y finalmente la comprobación de la verdad para comparar con la experiencia (42).

3.2.Enfoque de la investigación

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo, debido a que el enfoque mencionado recolecta datos para poder probar hipótesis basándonos en la medición numérica a través del análisis estadístico descriptivo e inferencial para corroborarlas.(43).

3.3.Tipo de la investigación

El estudio fue de tipo aplicada; ya que la investigación generó mayor conocimiento vinculado a la ciencia con la consecuencia de conseguir un mejoramiento y preservación de la salud del factor humano o solucionar problemas a través del uso de la teoría verificada en la investigación pura desde inicio a fin en un tiempo determinado (44).

3.4.Diseño de la investigación

El diseño fue no experimental, ya que no existió manipulación alguna de ninguna de las variables, puesto que se estudiaron tal y como fueron planteadas (45). Por otro lado, fue de corte transversal, porque los datos fueron recolectados en un determinado momento de tiempo y espacio (46).

Asimismo, fue de nivel descriptivo-correlacional; ya que se describieron las características de la población en análisis y a su vez correlacional, puesto que se midió el grado de asociación entre las variables utilizadas en el presente trabajo de investigación(47).

3.5.Población, muestra y muestreo

Población

Población es el número total de individuos, objetos, procesos y otros que son propios del espacio en estudio, están disponibles, limitados y definidos y tienen características distintivas (48), la misma que fue constituida por 150 profesionales de enfermería que realizan labores en el hospital PNP Augusto B. Leguía, en el año 2023.

Muestra

La muestra es un fragmento que representa a la población, cuyas particularidades fundamentales son las de ser objetiva, de tal forma que los resultados que se consiguieron se logren generalizar a todos los elementos que conforman a la población de estudio (48); en esa medida, la muestra de investigación se calculó según la expresión matemática:

$$n = \frac{NZ^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1)e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

N = Tamaño de población.

n = Tamaño de muestra.

p = Proporción de trabajadores.

q = p – 1 Probabilidad de trabajadoras.

e = Margen de error muestral $\alpha = 0,05$.

Z = Nivel de significancia del 95% (1,96).

Entonces, reemplazando los datos se obtiene:

$$n = \frac{150 (1,96)^2 \cdot (0,50) \cdot (0,50)}{(150 - 1)(0,05)^2 + (1,96)^2 \cdot (0,50) \cdot (0,50)}$$
$$n = \frac{144.06}{0.3725 + 0.9604}$$
$$n = \frac{144.06}{1.3329}$$

$$n = 108.08$$

n = 108 profesionales de enfermería

Muestra que seguirá exhaustivamente los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

- **Criterios de inclusión**
 - Licenciados de enfermería de ambos sexos
 - Profesionales de enfermería mayores o igual a 18 años
 - Profesionales de enfermería de todas las áreas
 - Firmen un consentimiento informado

- **Criterios de exclusión**
 - Profesionales de otras carreras profesionales
 - Personas que se atienden y familiares
 - Familiares de los profesionales
 - No firmen el consentimiento informado

Muestreo

La investigación utilizó el muestreo probabilístico en su modalidad aleatorio simple, puesto que todos los elementos de la población ostentan posibilidad de ser seleccionada; ya que se encuentran incluidos en el marco muestral.

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1: Variable y Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rango)
Variable 1 ESTRÉS LABORAL	Son las reacciones de la persona ante las diversas exigencias de trabajo, las mismas que superan la totalidad de sus habilidades y capacidades para enfrentarlas, con consecuencia de desequilibrios en el aspecto personal e impacto en el campo laboral (49).	Son las reacciones de las enfermeras del hospital PNP Augusto B. Leguía ante las exigencias laborales y serán medidas a través del cuestionario Nursing Stress Scale (NSS) con valores finales de leve, moderado y severo.	Aspectos físicos	<ul style="list-style-type: none"> • Carga laboral • Tiempo • Realización de tareas 	Ordinal	Severo: 91 – 130 puntos
			Aspectos psicológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Sufrimiento • Fallecimientos • Preparación • Apoyo 	Ordinal	Moderado: 46 – 90 puntos
			Aspectos sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Conflictos con el medico • Conflicto con la supervisión • Dificultades con enfermeros 	Ordinal	Leve: 0 – 45 puntos

**DESEMPEÑO
LABORAL**

Variable 2

Es donde la persona manifiesta sus competencias en el trabajo en las que se vinculan los conocimientos, experiencias, habilidades, actitudes y particularidades individuales, aunado a los valores que admiten alcanzar resultados esperados en concordancia con las exigencias organizacionales (50).

Se refiere al comportamiento de los profesionales de enfermería del hospital PNP Augusto B. Leguía para lograr sus objetivos, medido a través de un cuestionario de desempeño laboral con valores final de bajo, medio y alto.

Calidad del trabajo

- Eficiencia laboral
- Eficacia laboral
- Organización del trabajo
- Anticipación de requerimiento

Ordinal

Alto:
111 – 155 puntos

Responsabilidad

- Logros laborales
- Organización de trabajo
- Eficiencia de logro de metas

Ordinal

Medio:
56 – 110 puntos

Compromiso institucional

- Conocimiento del establecimiento
- Conocimiento de visión y misión
- Disposición laboral ante situación

Ordinal

Bajo:
0 – 55 puntos

Liderazgo y trabajo en equipo

- Clima laboral
- Resolución de problemática
- Diálogo entre subordinados
- Respeto del equipo

Fuente: Elaboración propia

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se utilizó la técnica de la encuesta, la misma que permitió obtener información acerca de la muestra seleccionada mediante instrumentos detallados, donde la información es recopilada a través del uso de preguntas (51).

3.7.2. Descripción de instrumentos

El instrumento que midió la variable estrés laboral fue el Nurse Stress Scale (NSS) elaborado por James Anderson y Pamela Gray en el año 1981 y validado por la investigadora peruana Yofa Condezo Meléndez en su tesis de maestría denominado “Estrés y desempeño laborales en enfermeros de un hospital público en el cercado de Lima, 2021” ejecutado en el año 2022. El instrumento comprende datos generales, consta de 3 dimensiones (aspectos físicos, aspectos psicológicos y aspectos sociales) y 26 ítems con 5 alternativas de respuesta tipo escala de Likert que son valoradas con Nunca=1, Casi Nunca=2, A Veces=3, Casi Siempre=4 y Siempre=5 y con rangos finales Leve: 0 – 45 puntos, Moderado: 46 – 90 puntos y Severo: 91 – 130 puntos (32).

El instrumento que midió la variable desempeño fue el cuestionario elaborado y validado por la investigadora peruana Mery Loayza Chacara en su tesis de maestría denominado “Efecto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020” ejecutado en el año 2021. El instrumento consta de 4 dimensiones (calidad de trabajo, responsabilidad, compromiso institucional, liderazgo y trabajo en equipo) y 31 ítems con alterativas tipo escala de Likert que son valoradas con Totalmente desacuerdo=1, En Desacuerdo=2, Moderado=3, De acuerdo=4 y Completamente De acuerdo=5 y con valoración final de Bajo: 0 – 55 puntos, Medio: 56 – 110 puntos, Alto: 111 – 155 puntos (40).

3.7.3. Validación

La investigadora peruana llevó a cabo la validación en la realidad peruana por juicio de expertos con 5 profesionales especialistas a través de la “V” de Aiken, el mismo que dio $V_{Aiken}=1.00$, es decir válida para ser aplicada (32).

Las investigadoras peruanas llevaron a cabo la validación en la realidad peruana por juicio de expertos con 3 especialistas, a través de la validez de contenido que dio como resultado una validación aceptable; es decir, es válido para ser aplicado (40).

3.7.4. Confiabilidad

El instrumento ejecutó una confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach y obtuvo $\alpha=0.93$, cifra que nos indica que el instrumento es confiable para su aplicación (32).

La autora del instrumento ejecutó una confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach y obtuvo $\alpha=0.948$, cifra que nos indica que el instrumento es confiable para su aplicación (40).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

La aplicación de instrumentos se dio inicio con el envío del oficio dirigido al director general del Hospital en mención, para continuar con las autorizaciones del jefe del departamento de enfermería y de ser necesario de los encargados de las diferentes áreas hospitalarias donde se desempeñan las enfermeras; instrumentos que previamente fiables y válidos serán aplicados en concordancia con el cronograma establecido en la investigación y los horarios establecidos por el hospital, siempre en respeto de la normativa interna de la institución de salud y en seguimiento del código de investigación de la universidad.

A continuación de manera directa se aplicó los instrumentos en primer lugar con la explicación de los objetivos del estudio, disipación de dudas de manera específica, para finalizar con la firma del consentimiento informado, instrumentos que tendrán una duración

de 20-25 minutos, tiempo adecuado para evitar rapidez de respuesta y prevenir errores de legibilidad o espacios en blancos.

El análisis de datos fue de acuerdo a puntos subsecuentes como el ordenamiento de datos, que consiste en la separación por variable de los instrumentos; clasificación de los datos, que consiste en elegir a necesidad y relevancia las encuestas; codificación, que consiste en el cambio de los datos representado por letras o números para disponer los niveles de rangos; última revisión para evitar errores, tabulación de datos para representarlos a través de tablas y gráficos según dimensiones y sus rangos; y finalmente la interpretación de los mismos, según objetivos predispuestos.

Se alude, que subsiguiente a la secuencia mencionadas, los datos fueron procesados a través del software Microsoft Excel 2016 para evaluar la estadística descriptiva y el IBM SPSS v.25 para evaluar la estadística inferencial que a su vez usará una prueba estadística correlacional bivariado.

3.9.Aspectos éticos

Para llevar a cabo la investigación, se en práctica los principales principios bioéticos como son la autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia.

La autonomía: Se refiere al derecho de las personas a decidir, en relación con sus valores y creencias personales, cualquier intervención que se realice contra su pueblo.

La justicia: La justificación se refiere al trato justo y correcto de lo que es correcto para una persona, porque lo que es correcto no debe ser negado.

La beneficencia: Esto se refiere a prevenir el daño, revertir el daño o hacer cosas que beneficien a otros; esto siempre incluye un acto de buena voluntad, desinterés, misericordia y bondad hacia el participante.

La no maleficencia: Esto se refiere a prevenir el daño, revertir el daño o hacer cosas que beneficien a otros; esto siempre incluye un acto de buena voluntad, desinterés, misericordia y bondad hacia el participante.

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1.Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de los resultados

Los análisis a nivel descriptivo fueron realizados mediante la baremación de las variables de estudio estrés laboral y desempeño, las cuales son mostradas en las siguientes tablas.

Tabla 2: Baremo de la variable Estrés laboral.

Variable y dimensiones	Puntajes		Niveles		
	Mínimo	Máximo	Leve	Moderado	Severo
Estrés laboral	0	130	0-45	46-90	91 -130
Aspectos físicos	0	20	0-7	8-14	15-20
Aspectos psicológicos	0	65	0-21	22-43	44-65
Aspectos sociales	0	45	0-14	15-29	30-45

Fuente: elaboración propia

En la tabla 2 se muestran al detalle los niveles, rangos y los puntajes teóricos de la variable Estrés laboral, la cual alcanza 130 puntos y las dimensiones, alcanzan un máximo de 65.

Tabla 3: Baremo de la variable Desempeño laboral

Variable y dimensiones	Puntajes		Niveles		
	Mínimo	Máximo	Bajo	Medio	Alto
Desempeño laboral	0	155	0-55	56-110	111 -155
Calidad del trabajo	0	25	0-8	9-17	18-25
Responsabilidad	0	30	0-9	10-19	20-30

Compromiso institucional	0	55	0-17	18-35	36-55
Liderazgo y trabajo en equipo	0	45	0-14	15-29	30-45

Fuente: elaboración propia

En la tabla 3, se muestran los puntajes teóricos, niveles y rangos de la variable Desempeño laboral, la cual alcanzó 155 puntos, mientras que las dimensiones, alcanzan 55 puntos.

Datos Sociodemográficos del personal de Enfermería

Tabla 4: Datos Sociodemográficos del personal de Enfermería en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2023

DATOS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA			
Edad			
	25 - 30	24	22%
	30 -35	28	26%
	40 - 45	48	44%
	45 - más	8	7%
		108	100%
Sexo			
	Femenino	86	80%
	Masculino	22	20%
		108	100%
Años de experiencia:			
	1 a 5	5	5%
	5 a 10	15	14%
	10 a 15	33	31%
	15 a 20	38	35%
	20 a mas	17	16%
		108	100%
Área de trabajo			
	Emergencia	20	19%
	Hospitalización Pediatría	17	16%
	Hospitalización Medicina	16	15%
	Hospitalización Cirugía	15	14%
	Centro Quirúrgico	13	12%
	UCI	7	6%
	Inmunización	6	6%
	Niño Sano	4	4%
	Gastroenterología	3	3%
	Epidemiología	3	3%
	Salud Mental	2	2%
	Cardiología	2	2%
		108	100%

Fuente: elaboración propia

En la tabla 4, se observa los datos generales, el personal de Enfermería del Hospital PNP Augusto B. Leguía, según la edad, el 44% (48) tienen entre 40 a 45 años y el 26% (28) entre 30 a 39 años. En cuanto al sexo, el 80% (86) es femenino y el 20% (22) masculino. En relación con el tiempo de servicio el 35% (38) tienen entre 15 a 20 años y el 31% (33) entre 10 a 15 años, por otro lado, en cuanto al área de trabajo, el 19% (20) corresponde a emergencia, el 16% (17) hospitalización pediátrica, el 15% (16) a hospitalización de medicina interna y el 14% (15) a hospitalización en cirugía.

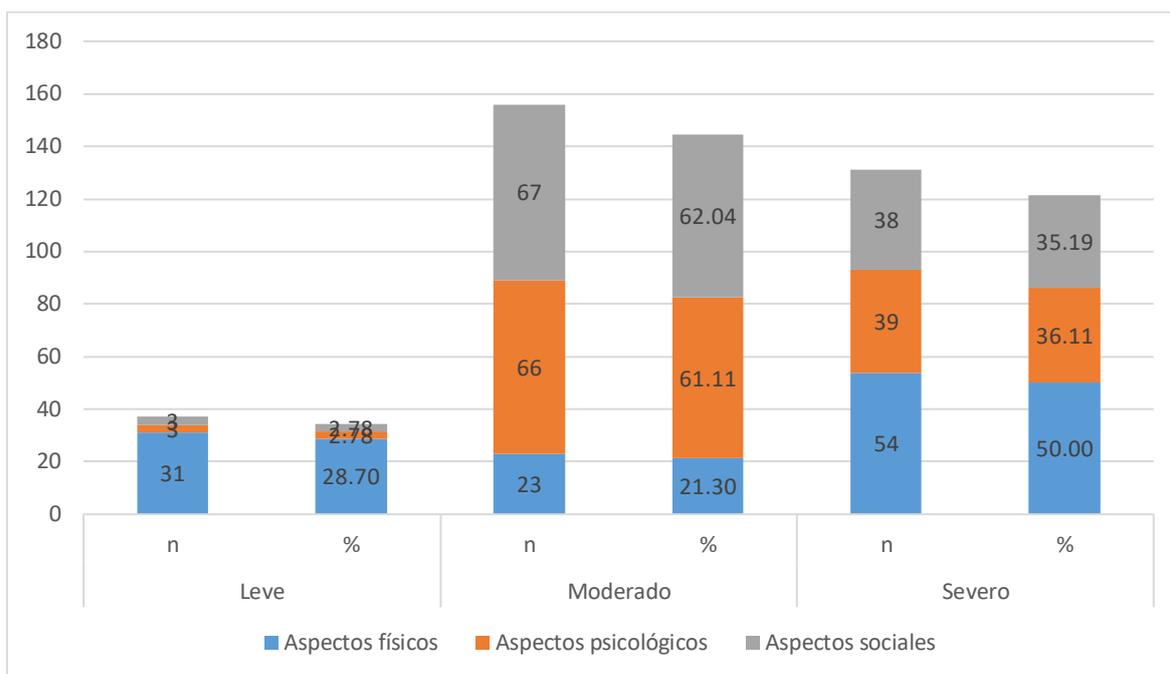
Análisis descriptivo de la variable Estrés laboral

Tabla 5: *Distribución de las dimensiones del Estrés laboral.*

	Leve		Moderado		Severo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Aspectos físicos	31	28.70	23	21.30	54	50.00	108	100
Aspectos psicológicos	3	2.78	66	61.11	39	36.11	108	100
Aspectos sociales	3	2.78	67	62.04	38	35.19	108	100

Fuente: elaboración propia

Figura 1: *Distribución de las dimensiones del Estrés laboral.*



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

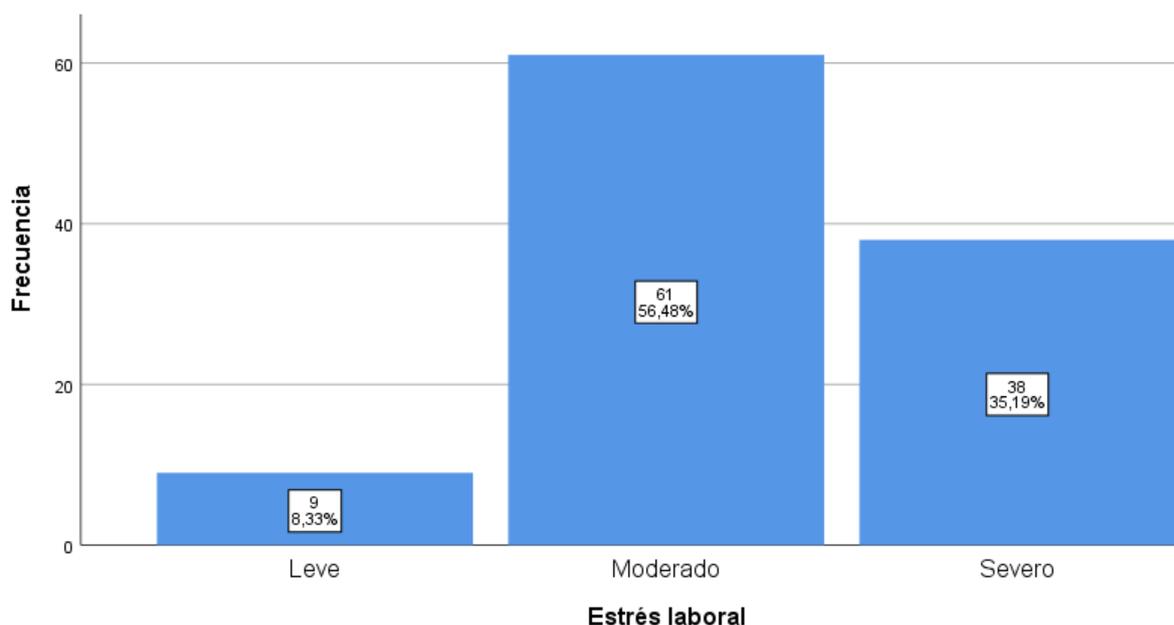
En la tabla 4 y figura 1, se evidencia que de 108 encuestados del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023, 28.7 % evidencia un bajo nivel en la dimensión aspectos físicos de estrés laboral; 21.3% evidencia un nivel moderado y 50% un nivel severo. En la segunda dimensión correspondiente a los aspectos psicológicos, 2.78% de trabajadores tenían un nivel leve, 61.11% un nivel moderado y 36.11% un nivel severo. En cuanto a la tercera dimensión referida a los aspectos sociales, 2.78% tiene un nivel leve, 62.04% un nivel moderado y 35.19% un nivel severo.

Tabla 6: Distribución del Estrés laboral.

<i>Estrés laboral</i>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Leve	9	8,3
	Moderado	61	56,5
	Severo	38	35,2
	Total	108	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 2: Distribución del Estrés laboral.



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 5 y figura 2, se observa que de 108 encuestados del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023, 8.3 % tiene un estrés laboral leve; 56.5% evidencia estrés laboral moderado y 35.2% un estrés laboral severo.

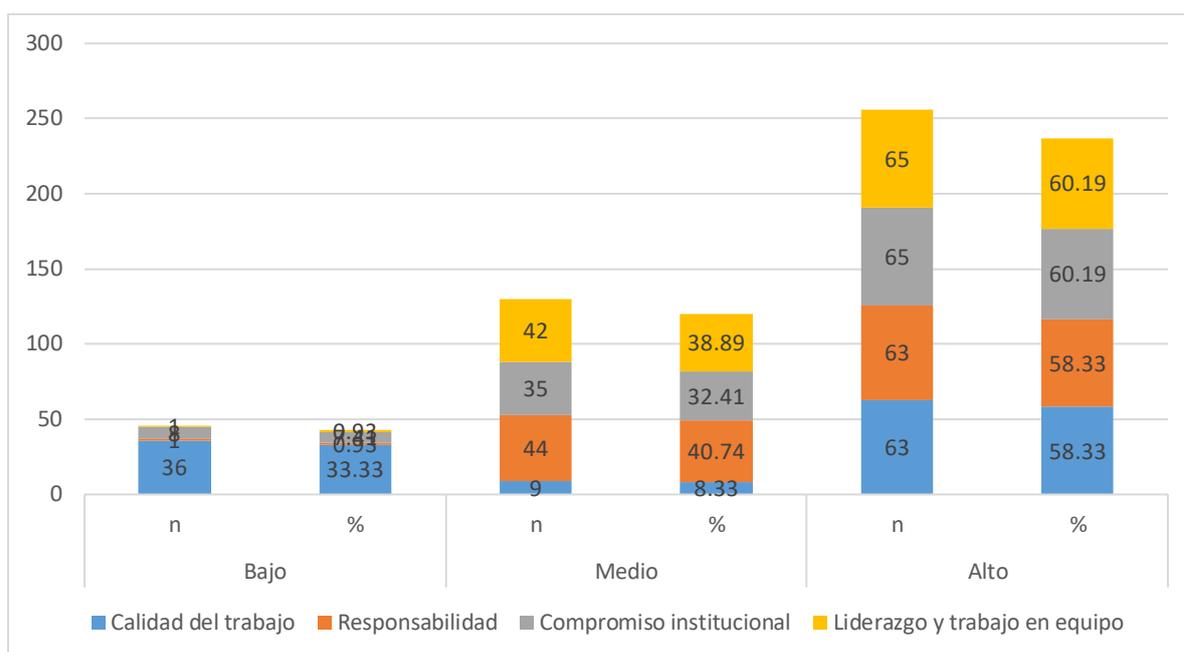
Análisis descriptivo de la variable Desempeño laboral

Tabla 7: Distribución de las dimensiones del Desempeño laboral

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Calidad del trabajo	36	33.33	9	8.33	63	58.33	108	100
Responsabilidad	1	0.93	44	40.74	63	58.33	108	100
Compromiso institucional	8	7.41	35	32.41	65	60.19	108	100
Liderazgo y trabajo en equipo	1	0.93	42	38.89	65	60.19	108	100

Fuente: elaboración propia

Figura 3: Distribución de las dimensiones del Desempeño laboral



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

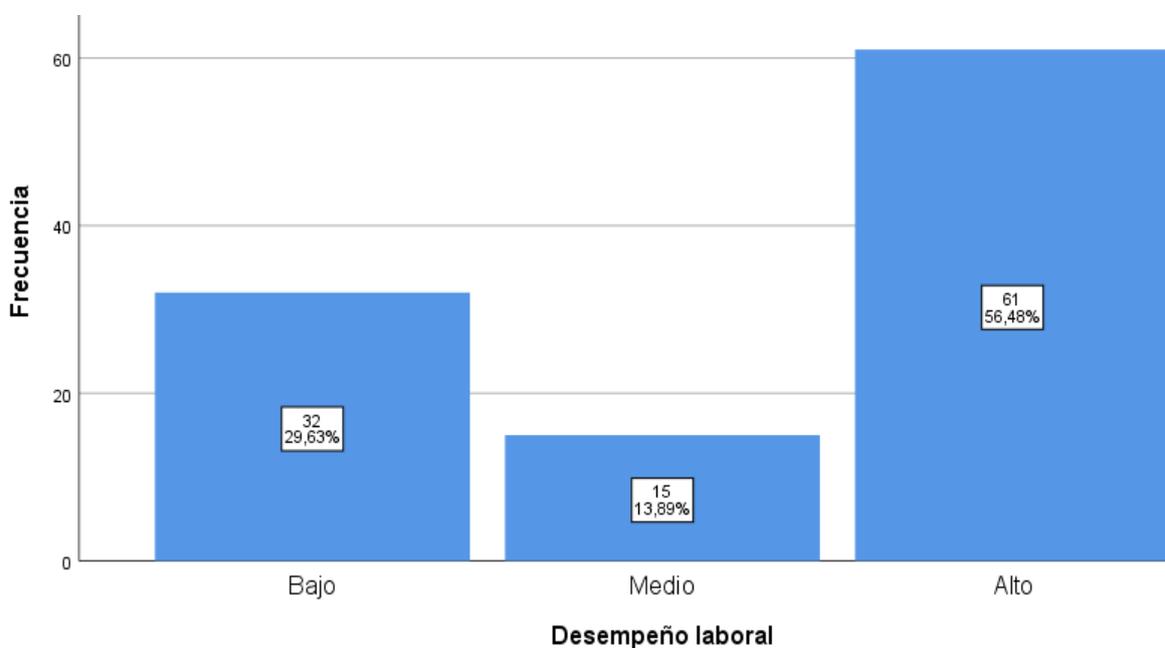
En la tabla 6 y figura 3, se aprecia que de 108 encuestados pertenecientes al personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023, 33.33 % evidencia un bajo nivel en la dimensión calidad de trabajo; 8.33% evidencia un nivel medio y 58.33% un nivel alto. En la segunda dimensión correspondiente a la responsabilidad, 0.93% evidencian un nivel bajo, 40.74% un nivel medio y 58.33% un nivel alto. En cuanto a la tercera dimensión al compromiso institucional, 7.41% tiene un nivel bajo, 35.41% un nivel medio y 60.19% un nivel alto. En la cuarta dimensión denominada liderazgo y trabajo, 0.93% evidencian un nivel bajo, 38.99% un nivel medio y 60.19% un nivel alto.

Tabla 8: Distribución del Desempeño laboral

<u>Desempeño laboral</u>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	32	29,6
	Medio	15	13,9
	Alto	61	56,5
	Total	108	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 4: Distribución del Desempeño laboral



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 4, se observa que de 108 encuestados pertenecientes al personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023, 29.6% tiene un desempeño laboral bajo, 13.9% evidencia un desempeño medio; mientras que 56.5% tiene un alto desempeño laboral.

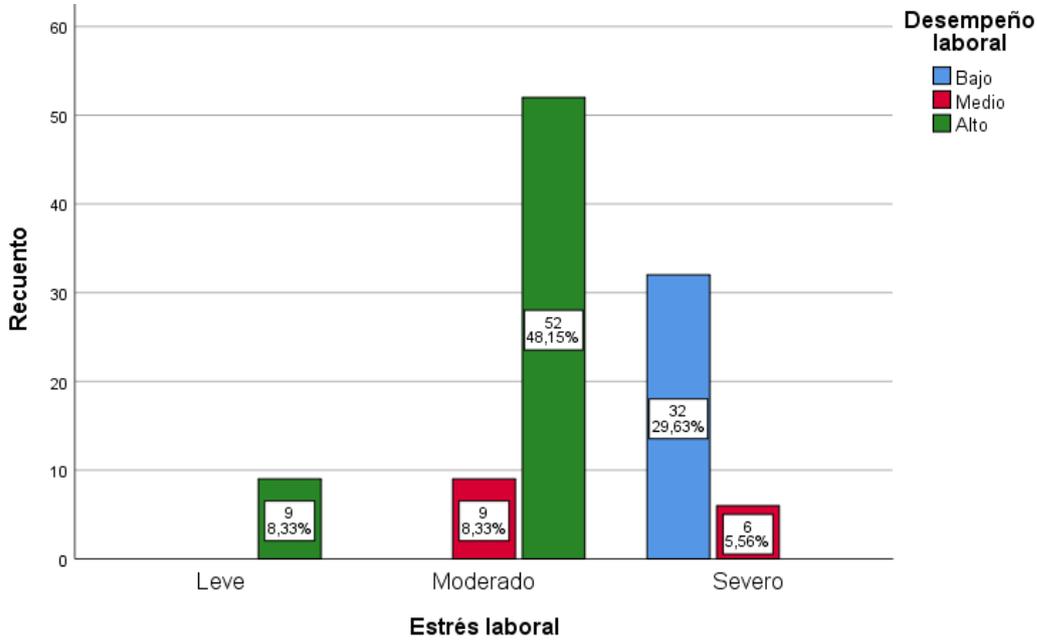
Cruce de variables

Tabla 9: Tabla de contingencia de las variables Estés laboral y Desempeño laboral

		Desempeño laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Estrés laboral	Leve	0	0,0%	0	0,0%	9	8,3%	9	8,3%
	Moderado	0	0,0%	9	8,3%	52	48,1%	61	56,5%
	Severo	32	29,6%	6	5,6%	0	0,0%	38	35,2%
	Total	32	29,6%	15	13,9%	61	56,5%	108	100,0%

Fuente: elaboración propia

Figura 5: Estrés laboral en el desempeño laboral



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

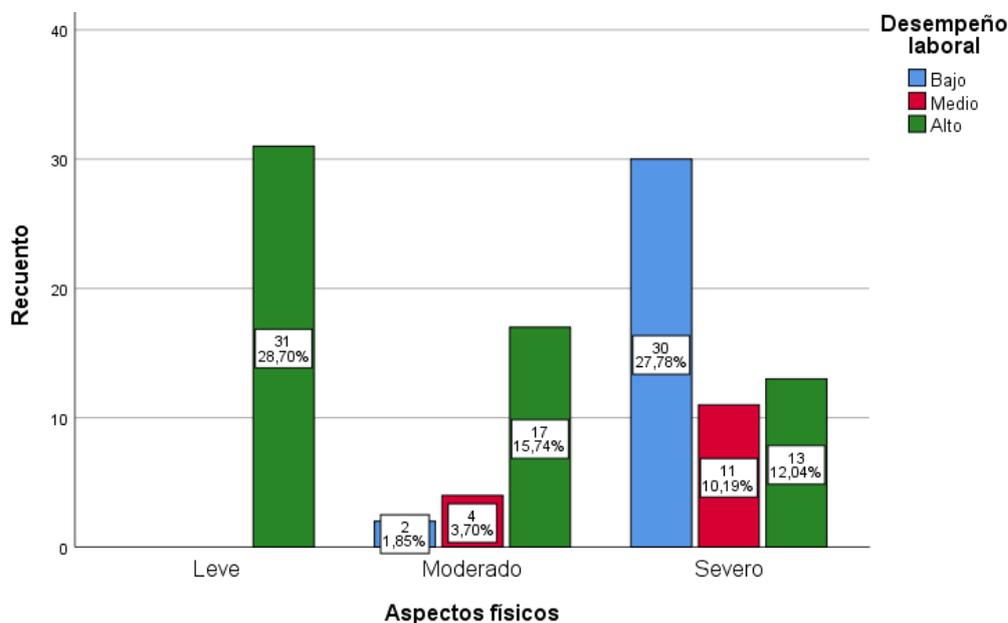
Según se puede observar en la tabla 8 y figura 5, cuando el estrés laboral es leve, solo el 8.3% tiene un alto desempeño, cuando el estrés laboral es moderado, el 8.3% tiene un desempeño medio y 48.1% un desempeño alto, en tanto que cuando el estrés es severo, 29.6% tienen un bajo desempeño y 5.6% un desempeño medio.

Tabla 10: Tabla de contingencia de las variables Aspectos físicos y Desempeño laboral

		Desempeño laboral							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Aspectos físicos	Leve	0	0,0%	0	0,0%	31	28,7%	31	28,7%
	Moderado	2	1,9%	4	3,7%	17	15,7%	23	21,3%
	Severo	30	27,8%	11	10,2%	13	12,0%	54	50,0%

Fuente: elaboración propia

Figura 6: Aspectos físicos y el desempeño laboral



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

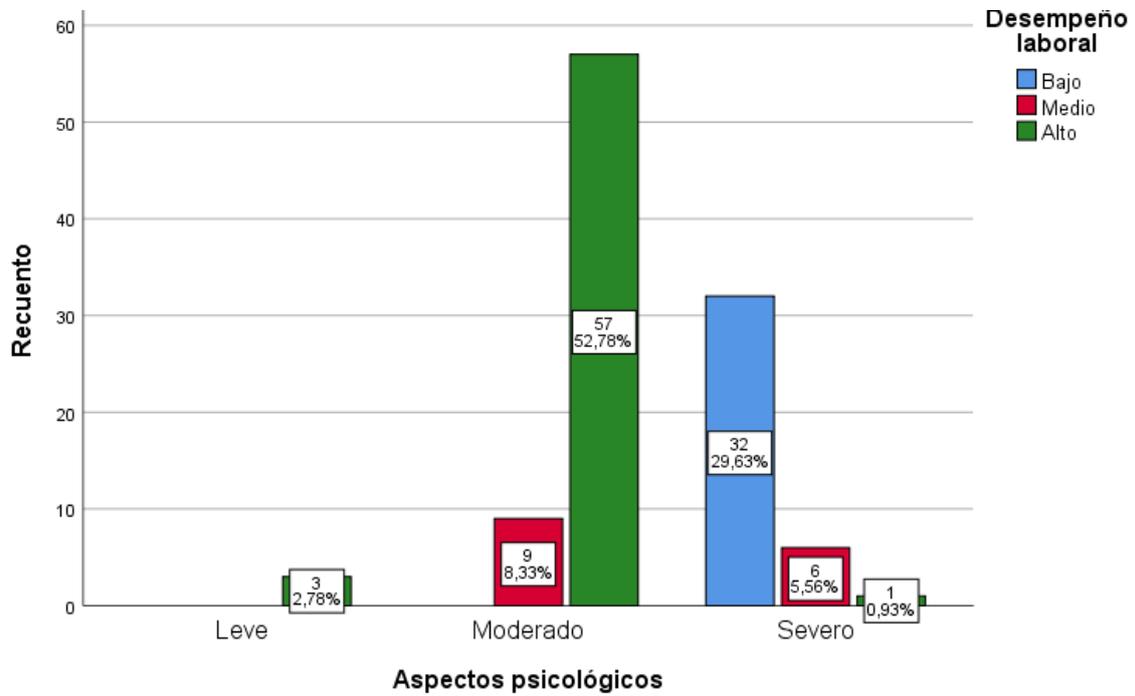
Según se puede observar en la tabla 9 y figura 6, cuando el nivel de los aspectos físicos del estrés laboral es leve, solo el 28.7% tiene un alto desempeño laboral, cuando el estrés laboral es moderado, 1.9% tiene un bajo desempeño, 3.7% tiene un desempeño medio y 15.7% un desempeño alto, en tanto que cuando el estrés es severo, 27.8% tienen un bajo desempeño, 10.2% tiene un desempeño medio y 12% un desempeño alto.

Tabla 11: Tabla de contingencia de las variables Aspectos psicológicos y Desempeño laboral

		Desempeño laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Aspectos psicológicos	Leve	0	0,0%	0	0,0%	3	2,8%	3	2,8%
	Moderado	0	0,0%	9	8,3%	57	52,8%	66	61,1%
	Severo	32	29,6%	6	5,6%	1	0,9%	39	36,1%

Fuente: elaboración propia

Figura 7: Aspectos psicológicos y el desempeño laboral



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

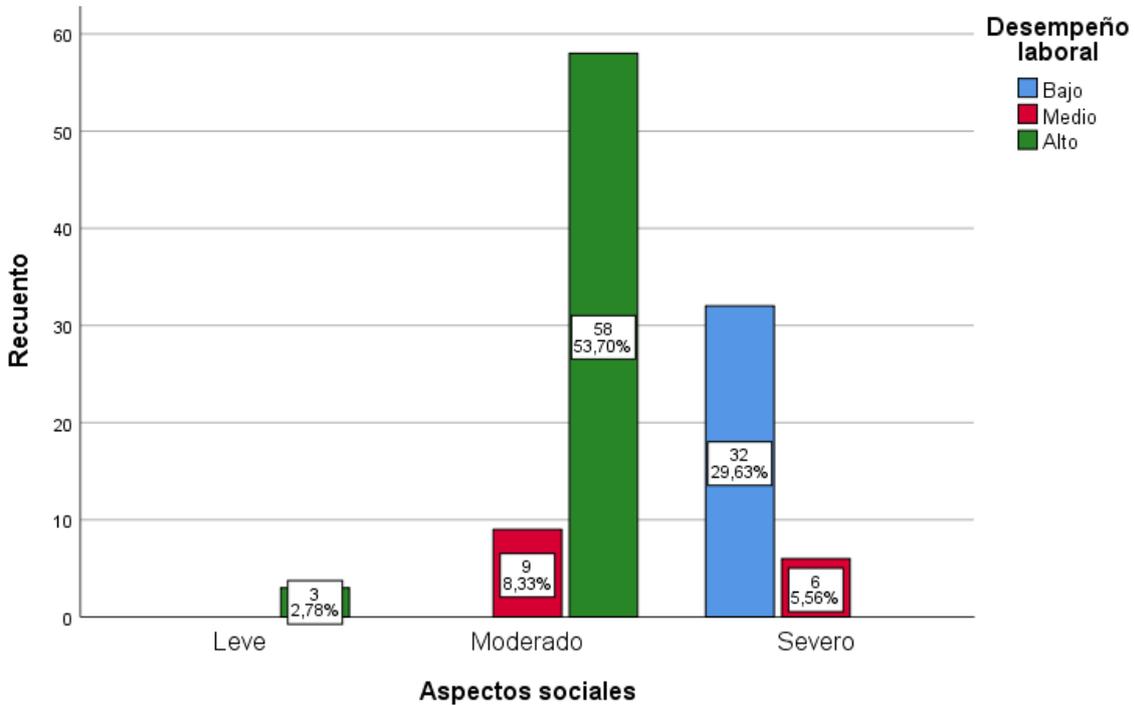
Según se puede observar en la tabla 10 y figura 7, cuando el nivel de los aspectos psicológicos del estrés laboral es leve, solo el 2.8% tiene un alto desempeño laboral, cuando el estrés laboral es moderado, 8.3% tiene un desempeño de nivel medio y 52.8% un desempeño alto, mientras que cuando el estrés es severo, 29.6% tienen un bajo desempeño, 5.6% tiene un desempeño medio y 0.9% un desempeño alto.

Tabla 12: Tabla de contingencia de las variables Aspectos sociales y Desempeño laboral

		Desempeño laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Aspectos sociales	Leve	0	0,0%	0	0,0%	3	2,8%	3	2,8%
	Moderado	0	0,0%	9	8,3%	58	53,7%	67	62,0%
	Severo	32	29,6%	6	5,6%	0	0,0%	38	35,2%

Fuente: elaboración propia

Figura 8: Aspectos sociales y el desempeño laboral



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Según se puede observar en la tabla 11 y figura 8, cuando el nivel de los aspectos sociales del estrés laboral es leve, solo el 2.8% tiene un alto desempeño laboral, cuando el estrés laboral es moderado, 8.3% tiene un desempeño de nivel medio y 53.7% un desempeño alto, mientras que cuando el estrés es severo, 29.6% tienen un bajo desempeño y 5.6% tiene un desempeño medio.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

La normalidad de los datos se determinó con el estadístico de Kolmogórov-Smirnov, pues el tamaño de la muestra es mayor a 50.

Tabla 13: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,165	108	,000
Desempeño laboral	,227	108	,000
Aspectos físicos	,192	108	,000
Aspectos psicológicos	,166	108	,000
Aspectos sociales	,242	108	,000
Calidad del trabajo	,240	108	,000
Responsabilidad	,233	108	,000
Compromiso institucional	,208	108	,000
Liderazgo y trabajo en equipo	,235	108	,000

Fuente: elaboración propia

Al observar la tabla anterior, se evidencia que la significancia en las variables y dimensiones es $0.00 < 0.05$, por lo que se afirma que la muestra no sigue una distribución normal, en consecuencia, las hipótesis se contrastaron con la prueba no paramétrica del coeficiente de Spearman.

4.1.2. Prueba de hipótesis general.

Ha: Existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.

Tabla 14: Prueba de hipótesis general

Prueba estadística

Estrés laboral y Desempeño	Valor	Sig. (bilateral)	N° de casos válidos
Rho de Spearman	-,880**	,000	108

Conclusión:

Dado que, el coeficiente de Spearman es -0.880, la relación entre las variables es inversa y muy buena, es decir a medida que el estrés laboral aumente, el desempeño laboral del personal de enfermería irá disminuyendo. El valor de la significancia calculada es $0.000 < 0.05$, esto indica que la relación es significativa, por tanto, debe rechazarse la hipótesis nula en favor de la alterna, por lo que se afirma que existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023

Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1.

H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión aspectos físicos y desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión aspectos físicos y desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.

Tabla 15: Prueba de hipótesis específica 1

Prueba estadística

Aspectos físicos y Desempeño laboral	Valor	Sig. (bilateral)	N° de casos válidos
Rho de Spearman	-,720**	,000	108

Conclusión:

Dado que, el coeficiente de Spearman es -0.720, se puede afirmar que la relación entre los aspectos físicos y el desempeño laboral es inversa y buena, es decir cuando el nivel de los aspectos físicos aumente, el desempeño laboral del personal de enfermería disminuirá. Además, la significancia calculada es $0.000 < 0.05$, lo que confirma que la relación es significativa, por tanto, debe rechazarse la hipótesis nula y aceptar la alterna, es decir, existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión aspectos físicos y desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.

Prueba de hipótesis específica 2.

H2: Existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión aspectos psicológicos y desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión aspectos psicológicos y desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.

Tabla 16: Prueba de hipótesis específica 2

Prueba estadística

Aspectos psicológicos y Desempeño laboral	Valor	Sig. (bilateral)	N° de casos válidos
Rho de Spearman	-,870**	,000	108

Conclusión:

Dado que, el coeficiente de Spearman es -0.870, lo que afirma una relación inversa y buena entre los aspectos psicológicos y el desempeño laboral, es decir si el nivel de los aspectos psicológicos aumenta, el desempeño laboral del personal de enfermería disminuye. Además, la significancia calculada arrojó $0.000 < 0.05$, lo que confirma que la relación es significativa, por tanto, debe rechazarse la hipótesis nula y aceptarse la alterna, es decir, existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión aspectos psicológicos y desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.

Prueba de hipótesis específica 3

H3: Existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión aspectos sociales y desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión aspectos sociales y desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.

Tabla 17: Prueba de hipótesis específica 3

Prueba estadística

Aspectos sociales y Desempeño laboral	Valor	Sig. (bilateral)	N° de casos válidos
Rho de Spearman	-,888**	,000	108

Conclusión:

Dado que, el coeficiente de Spearman es -0.888, se afirma que hay una relación muy buena e inversa entre los aspectos sociales y el desempeño laboral, quiere decir que cuando el nivel de los aspectos sociales aumenta, el desempeño laboral del personal de enfermería disminuye. Además, la significancia calculada fue $0.000 < 0.05$, lo que confirma que la relación es significativa, por tanto, debe rechazarse la hipótesis nula en favor de la alterna, es decir, existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión aspectos sociales y desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.

4.1.3. Discusión de resultados

Respecto a los datos general, el personal de Enfermería del Hospital PNP Augusto B. Leguía, según la edad, el 44% (48) tienen entre 40 a 45 años y el 26% (28) entre 30 a 03 años. En cuanto al sexo, el 80% (86) es femenino y el 20% (22) masculino. En relación con el tiempo de servicio el 35% (38) tienen entre 15 a 20 años y el 31% (33) entre 10 a 15 años, por otro lado, en cuanto al área de trabajo, el 19% (20) corresponde a emergencia, el 16% (17) hospitalización pediátrica, el 15% (16) a hospitalización de medicina interna y el 14% (15) a hospitalización en cirugía.

Con respecto a la variable estrés laboral, del total de encuestas realizadas (108), el 56.5% evidencia un estrés laboral moderado, el 35.2% severo y el 8.3 % leve en el personal de Enfermería del Hospital PNP Augusto B. Leguía. Estos hallazgos son similares con el estudio publicado por Delgado, et al. (12), en el 2020, quien demostraron que los

colaboradores de la Red Salud tienen el 55,1% de estrés laboral medio y el 42,9% es alto. Asimismo, Dueñas (13), en el 2020 demostró que el personal de salud tiene un estrés laboral moderado y representa el 81,6% del total de la población en estudio. Por otro lado, es necesario recalcar que estos resultados también son corroborados por Yáguar (14), en el 2019, quien demostró que el 69% de profesional de salud presenta un estrés laboral medio. Luego Pumapillo (16), en el 2022, demostró que el personal de enfermería en el área de emergencia presenta un nivel bajo medio de estrés laboral, siendo esta el 43% del total de encuestados. Por otra parte, al comparar otros estudios de investigación, Santa Cruz (17), en el 2022 demostró el personal de enfermería tiene un nivel medio de estrés y representa el 56% del total de su población. finalmente, Ramírez (18), en el 2020 público en su estudio que el 78,8% de los trabajadores del Hospital Regional II – 2 en Tumbes también tienen un nivel medio de estrés laboral.

En relación con las dimensiones estudiadas para el estrés laboral, se evidencia que de 108 encuestados del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023, 28.7 % evidencia un bajo nivel en la dimensión aspectos físicos de estrés laboral; 21.3% evidencia un nivel moderado y 50% un nivel severo. En la segunda dimensión correspondiente a los aspectos psicológicos, 2.78% de trabajadores tenían un nivel leve, 61.11% un nivel moderado y 36.11% un nivel severo. En cuanto a la tercera dimensión referida a los aspectos sociales, 2.78% tiene un nivel leve, 62.04% un nivel moderado y 35.19% un nivel severo. Estos hallazgos son similares con los resultados obtenidos por López y Guerrero (19), en el 2021 quien demuestra que el estrés por ambiente físico nivel medio en 75%, psicológico en nivel medio en 52.5% y social en nivel bajo en 62.5% en el personal de enfermería en Piura.

Con respecto a la variable desempeño laboral se obtuvo que el 56.5% tiene un alto desempeño laboral alto, 29.6% bajo y el 13.9% evidencia un desempeño medio. Estos

resultados, de manera similar fueron obtenidos por Den y colaboradores (15), en el 2019, en China quien mencionan que el desempeño laboral fue de rango moderado a alto con un 84,7%. En ese mismo contexto Onofre y Olano (11), en el 2021, refieren que el desempeño laboral es de nivel muy bueno en 92.35% y excelente en 86.1%. a continuación, respecto a las dimensiones estudiadas en el desempeño laboral, el 33.33 % evidencia un bajo nivel en la dimensión calidad de trabajo; 8.33% evidencia un nivel medio y 58.33% un nivel alto. En la segunda dimensión correspondiente a la responsabilidad, 0.93% evidencian un nivel bajo, 40.74% un nivel medio y 58.33% un nivel alto. En cuanto a la tercera dimensión al compromiso institucional, 7.41% tiene un nivel bajo, 35.41% un nivel medio y 60.19% un nivel alto. En la cuarta dimensión denominada liderazgo y trabajo, 0.93% evidencian un nivel bajo, 38.99% un nivel medio y 60.19% un nivel alto.

Finalmente, en cuanto a la hipótesis general planteada se obtuvo que, el coeficiente de Spearman es -0.880, la relación entre las variables es inversa y muy buena, es decir a medida que el estrés laboral aumente, el desempeño laboral del personal de enfermería irá disminuyendo. El valor de la significancia calculada es $0.000 < 0.05$, esto indica que la relación es significativa, por tanto, debe rechazarse la hipótesis nula en favor de la alterna, por lo que se afirma que existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023. Del mismo modo Den y colaboradores (15), en el 2019, en China obtuvieron una relación positiva y directa con $r=0.51$ entre el estrés por obstáculos y el desempeño. Por otra parte, diversos estudios demostraron que asociación fue negativa pero significativa entre las variables, así como lo demostró Dueñas (13), en el 2020 con un r de Pearson -0.841 y $p < 0.01$.

CAPITULO V: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1. Conclusiones

- En relación con las variables de estudio estrés y desempeño laboral, el coeficiente de Spearman es -0.880 , la relación entre las variables es inversa y muy buena, es decir a medida que el estrés laboral aumente, el desempeño laboral del personal de enfermería irá disminuyendo en el personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023
- Con respecto al primero objetivo específico, el coeficiente de Spearman es -0.720 , se puede afirmar que la relación entre los aspectos físicos y el desempeño laboral es inversa y buena, es decir cuando el nivel de los aspectos físicos aumente, el desempeño laboral del personal de enfermería disminuirá en el personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.
- Con respecto al segundo objetivo específico, el coeficiente de Spearman es -0.870 , lo que afirma una relación inversa y buena entre los aspectos psicológicos y el desempeño laboral, es decir si el nivel de los aspectos psicológicos aumenta, el desempeño laboral del personal de enfermería disminuye en el personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.
- Respecto al tercer objetivo específico, el coeficiente de Spearman es -0.888 , se afirma que hay una relación muy buena e inversa entre los aspectos sociales y el desempeño laboral, quiere decir que cuando el nivel de los aspectos sociales aumenta, el desempeño laboral del personal de enfermería disminuye en el personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.

5.2.Recomendaciones

- Se recomienda realizar otros estudios de investigación que permitan conocer mas a fondo las variables de estudios y sus dimensiones para así establecer estrategias que

mejoren las condiciones laborales del personal de enfermería del Hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.

- A las autoridades del Hospital PNP Augusto B. Leguía 2023, implementar actividades de recreación en donde el personal de enfermería pueda liberar el estrés y carga laboral.
- Se recomienda al director del Hospital, mejorar las condiciones laborales del personal enfermero, como es la flexibilidad en las horas de trabajo, turnos bien planificados y las intervenciones ambientales o estructurales, como una sala de relajación para el personal, como formas efectivas de manejar el estrés laboral.
- Coordinar con otras áreas de apoyo como psicología para el desarrollo de un programa continuo permitiendo desarrollar actividades recreativas en el personal de Enfermería del Hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. OMS. 2022 [citado 8 de marzo de 2023]. La salud mental en el trabajo. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
2. Organización Panamericana de la Salud. PAHO. 2016 [citado 8 de marzo de 2023]. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Disponible en: 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=0&lang=es#gsc.tab=0
3. Organización Internacional del Trabajo. OIT. 2016 [citado 10 de marzo de 2023]. El estrés laboral: un enfoque latinoamericano. Disponible en: <https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WC>
4. Li L, Ai H, Zhou H, Liu X, Zhang Z, Sun T, et al. Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional survey in China. *BMC Health Serv Res* [Internet]. 2017 [citado 8 de marzo de 2023];17(407). Disponible en: <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-017-2348-3>
5. Alayoubi M, Arekat Z, Shokabi M, Abu-Naser S. The Impact of Work Stress on Job Performance Among Nursing Staff in Al-Awda Hospital. *Foundations of Management* [Internet]. 2022 [citado 8 de marzo de 2023];14(1):89-110. Disponible en: <https://sciendo.com/article/10.2478/fman-2022-0006?tab=pdf-preview>
6. Maharaj S, Lees T, Lal S. Prevalence and risk factors of depression, anxiety, and stress in a cohort of Australian nurses. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2019

- [citado 10 de marzo de 2023];16(1). Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/1/61>
7. Clifton J. Gallup. 2022 [citado 8 de marzo de 2023]. p. 1-170 State of the Global Workplace 2022 Report. Disponible en: <https://recursoshumanos.tv/articulos/crece-el-estres-laboral-en-todo-el-mundo-se-registra-nuevo-pico/#:~:>
 8. Instituto Nacional de Salud Pública. Gobierno de México. 2021 [citado 8 de marzo de 2023]. Los riesgos del estrés laboral para la salud. Disponible en: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
 9. Sarsosa K, Charria V. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Revista Universidad y Salud [Internet]. 2018 [citado 9 de marzo de 2023];20(1):44-52. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044>
 10. Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Rev cubana Enferm [Internet]. 2021 [citado 10 de marzo de 2023];37(4). Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v37n4/1561-2961-enf-37-04-e4143.pdf>
 11. Onofre L, Olano O. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de salud del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019 (Tesis de Maestría en Desarrollo Humano) [Internet]. [Quito]: Universidad Andina Simón Bolívar; 2021 [citado 6 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>
 12. Delgado S, Calvanapón F, Cárdenas K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Revista Eugenio Espejo [Internet]. 2020 [citado 6 de marzo de 2023];14(2):11-6. Disponible en: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/ree/v14n2/2661-6742-ree-14-02-00123.pdf>

13. Dueñas F. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes (Tesis de Maestría en Gerencia de Servicios de la Salud) [Internet]. [Guayaquil]: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2020 [citado 6 de marzo de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>
14. Yáguar S. 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 (Tesis de Maestría en Gerencia de Servicios de la Salud) [Internet]. [Guayaquil]: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2019 [citado 6 de marzo de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13230>
15. Den J, Guo Y, Ma T, Yang T. How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. *Environ Health Prev Med* [Internet]. 2019 [citado 6 de marzo de 2023];24(2). Disponible en: <https://environhealthprevmed.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12199-018-0758-4#citeas>
16. Pumapillo R. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguí Escobedo, Arequipa - Perú 2021 (Tesis de Licenciatura en Enfermería) [Internet]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 7 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106543>
17. Santa Cruz V. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de la región Callao, 2020 (Tesis de Licenciatura en Psicología) [Internet]. [Lima]: Universidad Privada del Norte; 2022 [citado 6 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30476>

18. Ramírez E. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019 (Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud) [Internet]. [Piura]: Universidad César Vallejo; 2020 [citado 7 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48785>
19. López M, Guerrero K. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Regional José Cayetano Heredia Piura - 2021 (Tesis de Licenciatura en Enfermería) [Internet]. [Ica]: Universidad Autónoma de Ica; 2021 [citado 6 de marzo de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1739/3/>
20. Machacuay J, Vera G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020 (Tesis de Segunda Especialidad en Enfermería en Emergencias y Desastres) [Internet]. [Callao]: Universidad Nacional del Callao; 2020 [citado 6 de marzo de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562>
21. McEwen B, Akil H. Nuevos aportes al concepto del estrés. *The Journal of Neuroscience* [Internet]. 2020 [citado 9 de marzo de 2023];40(1):12-21. Disponible en: <https://kwfoundation.org/blog/2020/11/28/nuevos-aportes-al-concepto-del-estres/>
22. Bairero M. El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Revista Médica Multimed* [Internet]. 2017 [citado 9 de marzo de 2023];21(6):971-82. Disponible en: <https://revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688/1054>
23. Ávila J. El estrés un problema de salud del mundo actual. *Revista Con-ciencia* [Internet]. 2014 [citado 9 de marzo de 2023];2(1):117-25. Disponible en:

- http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2310-02652014000100013&script=sci_arttext
24. Organización Mundial de la Salud. OMS. 2020 [citado 9 de marzo de 2023]. Salud ocupacional: Estrés en el lugar de trabajo. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
 25. Carranco S, Pando M. Estrés laboral. Pienso en Latinoamérica [Internet]. 2019 [citado 10 de marzo de 2023];2(3):44-52. Disponible en: <https://www.piensoenlatinoamerica.org/storage/pdf-articles/1625029407-5%20Ensayo.pdf>
 26. Aguado J, Bátiz A, Quintana S. El estrés en personal sanitario hospitalario; estado actual. Med Segur Trab (Madr) [Internet]. 2013 [citado 9 de marzo de 2023];59(231):259-75. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2013000200006
 27. Osorio J, Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. Diversitas: Perspectivas en Psicología [Internet]. 2017 [citado 9 de marzo de 2023];13(1):81-90. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982017000100081
 28. Félix R, García C, Mercado S. El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría. Revista de Cultura Científica Y Tecnológica [Internet]. 2018 [citado 9 de marzo de 2023];15(64):31-42. Disponible en: <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
 29. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med Segur Trab (Madr) [Internet]. 2021 [citado 9 de marzo de 2023];65(256):177-85. Disponible en:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177

30. García M, Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. 2016 [citado 9 de marzo de 2023];11-30. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
31. García A. Estrés laboral y cuidado de enfermería, centro quirúrgico del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica-2016. Rev Enferm Vanguard [Internet]. 2018 [citado 9 de marzo de 2023];6(1):10-7. Disponible en: <https://mail.revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/214/282>
32. Condezo Y. Estrés laboral y desempeño laboral en enfermeros de un hospital público en el Cercado de Lima, 2021 (Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud) [Internet]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 6 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84078>
33. Robbins P. Comportamiento organizacional. 10ma ed. México: Editorial Pearson Prentice Hall; 2004.
34. Campos P, Gutiérrez H, Matzumura J. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Revista Cuidarte [Internet]. 2019 [citado 31 de enero de 2023];10(2):e626. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v10n2/2346-3414-cuid-10-2-e626.pdf>
35. Robbins S, Judge T. Comportamiento organizacional. 13ava ed. México D.F: Pearson Educación; 2009.
36. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de Medicina [Internet]. 2020 [citado 30 de enero de 2023];20(1):123-32. Disponible en:

- [https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la%20Salud%20\(OMS\)%2C](https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la%20Salud%20(OMS)%2C)
37. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. 8ava ed. México D.F: Mc Graw Hill; 2007.
 38. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Innova Educación [Internet]. 2020 [citado 9 de marzo de 2023];2(4):543-54. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>
 39. Alvarado C, Pinduisaca E. Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil « Dra. Matilde Hidalgo de Procel» del período mayo-agosto 2019 (Tesis de Titulación de Licenciatura en Enfermería) [Internet]. [Guayaquil]: Universidad de Guayaquil; 2019 [citado 9 de marzo de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/47012>
 40. Loayza M. Efecto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020 (Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud) [Internet]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2021 [citado 6 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57618>
 41. Bonfill E, Fortuño M, Sáez F, Romaguera S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index de Enfermería [Internet]. 2010 [citado 9 de marzo de 2023];19(4):279-82. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010#:~:text=Callista%20Roy

42. Hernández R, Fernández C, Baptista M del P. Metodología de la Investigación [Internet]. 6ta ed. México D.F: Mc Graw Hill; 2014 [citado 14 de octubre de 2022]. 1-634 p. Disponible en: https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
43. Briones G. Metodología de la Investigación Cuantitativa en las Ciencias Sociales [Internet]. Bogotá: ARFO Editores e Impresores; 2000 [citado 16 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/metodologia-de-la-investigacion-guillermo-briones.pdf>
44. Amezcua M. Investigación aplicada en cuidados de la salud. Index de Enfermería [Internet]. 2010 [citado 4 de noviembre de 2022];19(4):237-9. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300001#:~:text=Definimos%20la%20Investigaci%C3%B3n%20Aplicada%20a,sus%20posibilidades%20de%20participaci%C3%B3n%20efectiva%22.
45. Valderrama S. Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta. 2da ed. Lima: San Marcos; 2013. 1-469 p.
46. Tamayo y Tamayo M. El Proceso de la Investigación Científica [Internet]. México D.F: Editorial Limusa; 2003 [citado 6 de noviembre de 2022]. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf
47. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 5ta ed. México D.F: Mc Graw Hill; 2010.
48. López-Roldán P, Fachelli S. Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Barcelona: Creative Commons; 2015.

49. Albinacorta L. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello Chosica, 2017 (Tesis de Especialización de Enfermería en Centro Quirúrgico) [Internet]. [Lima]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017 [citado 6 de marzo de 2023]. Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7183>
50. Borges L, Sixto A, Sánchez R. Influencia del desempeño de los profesionales de enfermería en la atención humanizada. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2018 [citado 11 de marzo de 2023];34(2):e1426. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000200014
51. Münch L, Ángeles E. Métodos y técnicas de investigación [Internet]. 2da ed. México: Trillas; 1996 [citado 26 de octubre de 2022]. 1-166 p. Disponible en: <https://es.calameo.com/books/0061884020905df2322c4>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cómo el estrés laboral se relaciona con el desempeño del personal de enfermería en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo el estrés laboral según la dimensión aspectos físicos se relaciona con desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2023? ¿Cómo el estrés laboral según la dimensión aspectos psicológicos se relaciona con desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2023? ¿Cómo el estrés laboral según la dimensión aspectos sociales se relaciona con desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar cómo el estrés laboral se relaciona con el desempeño del personal de enfermería en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.</p> <p>Objetivos específicos Identificar cómo el estrés laboral según su dimensión aspectos físicos se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2023. Identificar cómo el estrés laboral según su dimensión aspectos psicológicos se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2023. Identificar cómo el estrés laboral según su dimensión aspectos sociales se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión aspectos físicos y desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023. Existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión aspectos psicológicos y desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023. Existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión aspectos sociales y desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aspectos físicos • Aspectos psicológicos • Aspectos sociales <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad del trabajo • Responsabilidad • Compromiso institucional • Liderazgo y trabajo en equipo 	<p>Método: Hipotético – Deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental, corte transversal y nivel descriptivo-correlacional.</p> <p>Población: Fue constituida por los 150 profesionales enfermeros que realizan labores en el hospital PNP Augusto B. Leguía, en el año 2023.</p> <p>Muestra: Muestra probabilística de 108 profesionales de enfermería</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumentos: Nurse Stress Scale (NSS) y el cuestionario de desempeño laboral.</p>

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

INTRODUCCIÓN

Sr(a):

Reciba mi cordial saludo, soy egresado de la carrera profesional de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando un estudio, cuyo objetivo es determinar cómo se relaciona el estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023. Por lo que pido su colaboración para que facilite ciertos datos que nos permitirán llegar al objetivo de estudio ya mencionado, recalando los datos serán de estricta reserva.

DATOS GENERALES

- Edad: ... años
- Sexo: M () F ()
- Años de experiencia laboral:
- Área de trabajo:

Cuestionario Nurse Stress Scale (NSS)

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta y luego marque con un aspa (x), la respuesta correcta según crea conveniente. Este cuestionario es anónimo, se solicita que responda con veracidad y precisión estas preguntas, la investigadora agradece de antemano su sinceridad y colaboración; siguiendo las escalas: Nunca=1, Casi Nunca=2, A Veces=3, Casi Siempre=4 y Siempre=5.

Ítems	Enunciado	1	2	3	4	5
1.	Tiene delimitado sus líneas de acción o sus tareas, en su puesto de trabajo.					
2.	Le falta tiempo para completar todos sus cuidados como enfermero					
3.	Ha sido transferido a otra unidad por escasez de personal					
4.	Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente el servicio					
5.	Le afecta la situación medica del paciente, le conmueve.					
6.	Observar el sufrimiento de un/a Paciente, le conmueve					
7.	La muerte de un / a paciente con quien entablo una relación estrecha, lo entristece					
8.	Qué un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración					
9.	No sentirse preparado para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza.					
10.	La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, la confunde					
11.	La falta de conocimientos para prestar apoyo emocional a un paciente le afecta su estado emocional					
12.	Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, le causa temor.					
13.	Tienes falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes.					
14.	Siente impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría.					
15.	La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura.					
16.	La ausencia de un/a medico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo					

17.	La ausencia del médico en una urgencia médica, le produce pánico.					
18.	Tiene conflicto con un medico					
19.	Ser criticada/o por un médico le enfurece.					
20.	El estar en desacuerdo con el tratamiento médico de un/a paciente, le estresa					
21.	Usted entabla conversación con el médico y expone su punto de vista.					
22.	Tiene conflictos con el/la supervisor/a					
23.	Las dificultades al trabajar con un/a enfermera/o en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia.					
24.	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad.					
25.	Le dificulta trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros en particular, externos/as a su unidad					
26.	Ser criticado/a por una supervisora, le produce incomodidad					

Cuestionario sobre Desempeño Laboral

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta y luego marque con un aspa (x), la respuesta correcta según crea conveniente. Este cuestionario es anónimo, se solicita que responda con veracidad y precisión estas preguntas, la investigadora agradece de antemano su sinceridad y colaboración; siguiendo las escalas:

Totalmente desacuerdo=1, En Desacuerdo=2, Moderado=3, De acuerdo=4 y

Completamente De acuerdo=5 Casi Siempre=4, Siempre=5

Ítems	Enunciado	1	2	3	4	5
1.	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas.					
2.	Establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados.					
3.	Realiza un trabajo ordenado.					
4.	Realiza su trabajo en el tiempo establecido.					
5.	Realiza sus actividades sin errores.					
6.	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
7.	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8.	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
9.	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar.					
10.	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos.					
11.	Puede trabajar independientemente.					
12.	Reacciona de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo.					
13.	Mantiene al supervisor directo informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden aparecer.					
14.	Trasmite esta información oportunamente.					
15.	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo.					
16.	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes.					
17.	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
18.	Conoce la misión y visión.					

19.	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el establecimiento.					
20.	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento.					
21.	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo.					
22.	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores.					
23.	Promueve un clima laboral positiva, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
24.	Resuelve de manera eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25.	Considera y apoya a los otro sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc.					
26.	Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afectan.					
27.	Responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros.					
28.	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					
29.	Demuestra respeto a sus supervisores					
30.	Demuestra respeto a sus compañeros de trabajo					
31.	Demuestra respeto a compañeros de trabajos nuevos					

¡Muchas gracias por participar!...

Anexo 3: Formato de consentimiento

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora: 21684845

Título: “Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023”

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023”. Este es un estudio desarrollado por un investigador de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio es determinar cómo se relaciona el estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía 2023.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Responder al cuestionario Nurse Stress Scale (NSS)
- Responder al cuestionario sobre desempeño laboral

La encuesta puede demorar unos 20-25 minutos. Los resultados de los cuestionarios se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio no tiene riesgos físicos ni psicológicos.

Beneficios

Usted se beneficiará a través de la mejora del entorno laboral mediante estrategias de salud mental para mejorar la calidad de vida laboral.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la participación, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Nombres:

DNI.....

Firma.....

Turnitin

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	uwiener on 2023-03-12 Submitted works	2%
2	uwiener on 2023-10-22 Submitted works	2%
3	uwiener on 2023-09-24 Submitted works	2%
4	hdl.handle.net Internet	1%
5	uwiener on 2023-02-21 Submitted works	1%
6	uwiener on 2023-09-14 Submitted works	1%
7	repositorio.unac.edu.pe Internet	<1%
8	uwiener on 2023-10-26 Submitted works	<1%