



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

TESIS

“Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San

Judas Tadeo, Lima - 2023”

Para optar el título profesional de

Licenciada en Enfermería

Presentado por:

Autora: Gamarra Causto, Idalia

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-0479-7229>

Asesor: Dr. Arévalo Marcos, Rodolfo

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4633-2997>

Línea de Investigación

Salud y bienestar

Lima, Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 <small>REVISIÓN: 01</small>

Yo, ... **GAMARRA CAUSTO, IDALIA** 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 Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CLINICA SAN JUDAS TADEO, LIMA - 2023**". Asesorado por el docente: Dr. Rodolfo Amado Arévalo Marcos.....DNI ... 46370194ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-4633-2997>..... tiene un índice de similitud de ...20 (veinte) % con código ____ oid:14912:293682004____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
GAMARRA CAUSTO, IDALIA
 DNI: ...48019367

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 Dr. Rodolfo Amado Arévalo Marcos.
 DNI:46370194

Lima, ...08 de.....diciembre..... de.....2023.....

“Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, lima - 2023”

Asesor: Dr. Arévalo Marcos, Rodolfo

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4633-2997>

DEDICATORIA

A mi madre por haberme forjado como persona que soy en la actualidad, a mi hermano que tomo el lugar de mi padre y brindarme toda su confianza y el apoyo económico para continuar con mis estudios, a amistades que siempre estuvieron pendientes de este proceso y me brindaron su apoyo. También dedico a mi hijo Mariano quien es mi mayor motivación para no rendirme en los estudios y poder ser un ejemplo para él.

AGRADECIMIENTO

Agradezco primero a Dios por ser mi guía en todo momento y ser mi fortaleza para seguir con mis objetivos, a mi familia por su comprensión y estímulo constante, a los docentes de la universidad Norbert Wiener por todo el proceso de formación, a las enfermeras en especial a la Lic. María Leonor Armas V. quien me brindo todo su apoyo y ser un ejemplo para no rendirme en el estudio; y al Director de la clínica San Judas Tadeo por brindarme su autorización para realizar este.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	¡Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTO	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
RESÚMEN	ix
ABSTRAC.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del Problema.....	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Práctica	5
1.4.3. Metodológica.....	5
1.5. Limitaciones de la investigación	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes de la investigación	7
Antecedentes internacionales.....	7
Antecedentes nacionales.....	9

2.2.	Base teórica	12
2.3.	Formulación de hipótesis.....	18
2.3.1.	Hipótesis general.....	18
2.3.2.	Hipótesis específicas.....	18
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA		20
3.1	Método de investigación.....	20
3.2	Enfoque de la investigación.....	20
3.3	Tipo de la investigación.....	20
3.4	Diseño de la investigación.....	20
3.5	Población, muestra y muestreo	21
3.5.1.	Población.....	21
3.5.2.	Muestra	21
3.5.3.	Muestreo	22
3.6	Variables y operacionalización.....	23
3.7	Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	24
3.7.1.	Técnica.....	24
3.7.2.	Descripción.....	24
3.7.3.	Validez del instrumento.....	25
3.7.4.	Confiabilidad del instrumento.....	25
3.8	Plan procesamiento y análisis de datos.....	25
3.9	Aspectos éticos	26
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS Y DISCUSIONES.....		27
4.1.	Resultados	27
4.1.1.	Análisis descriptivo de resultados	27
4.1.2.	Resultados bivariados.....	29
4.1.3.	Contrastación de las hipótesis	33
4.2.	Discusión de Resultados.....	35

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	38
5.1. Conclusiones	38
5.2. Recomendaciones	39
REFERENCIAS	40
Anexo N° 1: Matriz de consistencia.....	49
Anexo N° 2: Instrumentos.....	50
Anexo N° 3: Consentimiento Informado.....	56
Anexo N° 4: Reporte de originalidad	57
Anexo N° 5: Base de datos.....	58
Anexo N° 6: Carta de presentación	64
Anexo N° 7: Carta de permiso	65
Anexo N° 8: Evidencias	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estrés en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023 ...	27
Tabla 2. Frecuencias de las dimensiones de la variable estrés en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023	27
Tabla 3. Desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023	28
Tabla 4. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023	29
Tabla 5. Estrés en la dimensión física y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023	30
Tabla 6. Estrés en la dimensión psicológica y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023.....	31
Tabla 7. Estrés en la dimensión social y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023	32
Tabla 8. Correlación según Spearman entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023.....	33
Tabla 9. Correlación según Spearman entre la dimensión física y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023.....	33
Tabla 10. Correlación según Spearman entre la dimensión psicológica y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023.....	34
Tabla 11. Correlación según Spearman entre la dimensión social y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023.....	35

RESÚMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023.

Metodología: El estudio se desarrolló a través del método hipotético deductivo, de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal; en una muestra de 80 participantes. La técnica utilizada fue la encuesta; los instrumentos de recolección de datos fueron dos, el cuestionario denominado Questionnaires Nursing Stress Scale (N.S.S) y la escala de desempeño laboral, propuesta por el Minsa.

Resultados: Los resultados encontrados evidencian que el 52,5% de los participantes presentaron regular nivel de estrés, el 31,3% estrés bajo y el 16,3% estrés alto. Asimismo, el 51,2% evidenciaron regular desempeño laboral, el 46,3% alto desempeño y el 2,5% deficiente desempeño laboral. Por otra parte, se encontró relación en las dimensiones física, psicológica y social del estrés, con el desempeño laboral.

Conclusiones: Se concluye determinado que existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería, donde el valor de p fue igual a $0,000 < 0,05$; y el resultado de la correlación de Spearman fue positiva moderada ($Rho = 4,71$).

Palabras claves: Estrés, desempeño laboral, enfermeros, físico, psicológico, social (DeCS/MeSH).

ABSTRAC

Objective: To determine the relationship between stress and work performance in the nursing staff of the San Judas Tadeo Clinic, Lima - 2023.

Methodology: The study was carried out through the hypothetical deductive method, of the applied type, of a quantitative approach, of a correlational level, of a non-experimental design and of a cross section; in a sample of 80 participants. The technique used was the survey; the data collection instruments were two, the questionnaire called Questionaries Nursing Stress Scale (N.S.S) and the work performance scale, proposed by the Minsa.

Results: The results found show that 52.5% of the participants presented a regular level of stress, 31.3% low stress and 16.3% high stress. Likewise, 51.2% showed regular job performance, 46.3% high performance and 2.5% poor job performance. On the other hand, a relationship was found in the physical, psychological and social dimensions of stress, with job performance.

Conclusions: It is concluded that there is a relationship between stress and job performance in nursing professionals, where the p value was equal to $0.000 < 0.05$; and the result of Spearman's correlation was moderately positive ($Rho = 4.71$).

Keywords: Stress, job performance, nurses, physical, psychological, social (DeCS/MeSH).

INTRODUCCIÓN

La relación entre el estrés y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería dentro de las instituciones de salud, es un tema de creciente interés y relevancia en la actualidad. La labor de los profesionales de enfermería, implica una combinación única de responsabilidades emocionales, físicas y cognitivas en un entorno dinámico, y a menudo demandante.

El estrés en el entorno laboral, puede surgir de diversas fuentes, tales como la carga de trabajo intenso, la presión por brindar atención de calidad, la exposición constante a situaciones emocionalmente intensas y la gestión de recursos limitados. Estos factores pueden influir significativamente en la salud mental y física de los profesionales enfermeros, y a su vez pueden impactar en su desempeño y satisfacción laboral.

Para un mejor desarrollo el estudio se divide en 5 capítulos; el capítulo I, engloba el planteamiento del problema y los puntos que marcan la formulación del problema; el capítulo II, incluye al marco teórico, el cual se compone de los antecedentes y las bases teóricas; el capítulo III, que se estructura por la metodología de la investigación; el capítulo IV, donde se muestran los resultados y las discusiones de los datos encontrados; finalmente el capítulo V, engloba a las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Diversos estudios han desarrollados conceptos teóricos en donde se dan conocer que los profesionales de enfermería son los que mayor problemas de estrés desarrollan, asociándose a enfermedades de salud mental y física; la sobre carga laboral en este último año ha sido uno de los factores por el que el personal de enfermería ha estado expuesto de forma directa al estrés laboral, provocando así cambios en sus horarios de trabajo y en su vida, ocasionando situaciones que afecten la salud física y mental de los profesionales enfermeros (1).

En el caso de enfermería, el personal se ve sometido a múltiples factores que causan en determinado momento el estrés, siendo en ocasiones de carácter organizacional, es decir es institucional, y otras veces es producida por las mismas funciones que desarrolla el profesional de enfermería; es por ello que el manifestar de forma muy recurrente estos factores de estrés laboral puede desencadenar este problema que dificulta la salud mental (2).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), refiere de que los empleados de las instituciones de salud, se encuentran una en constante adaptación dinámica, es decir en la lucha de las exigencias en su ámbito laboral, el cual se relaciona de manera directa con el estrés, el cual puede afectar el desempeño laboral del empleado, esto se va acrecentando cuanto mayor presión haya con el propósito de lograr alcanzar los objetivos planteados. Así mismo el colaborador suele desarrollar trastornos a nivel físico y psicológico (3).

En el año 2020, en un estudio realizado al personal de enfermería en China, se encontró que los participantes experimentaron situaciones traumáticas de salud mental, a causa del estrés estados de exceso de ira, miedo, frustración, culpa, desesperanza, preocupación, ansiedad; poniendo en riesgo la salud física y mental de los profesionales. Se evidenció además que la población que conforman el personal de salud sufrió más ansiedad en un 23,0%, tomando presencia en el grupo de hombres (4).

El impacto psicológico fue tan preocupante en el año 2020, que el 53,3% de los trabajadores de la salud en China experimentaron estas situaciones de estrés a un nivel moderado a severo, el 16,5% presentó depresión, el 28,8% ansiedad del 28.8% y el 8,1% presentó estrés, todos alcanzaron un nivel moderado a severo, siendo la población femenina las más afectada (5).

En países en desarrollo, como México, se han registrado un promedio de 75 mil infartos al año, equivalente al 25% de la población a causa del estrés laboral; en países como China y Estados Unidos se han reportado entre 73% y 59%, respectivamente problemas de salud a causa del estrés, la misma que el desarrollo del estrés laboral es perjudicial a nivel socioeconómico (6).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS); considera que la actualidad en América Latina y el Caribe, se registra un 13,8% de profesionales de enfermería que presentan un panorama complicado en cuanto al estrés laboral, porque complica el desempeño y las acciones que realizan, además de sobrecargar al profesional con el aumento de pacientes, situación que es preocupante pero que no es difícil de controlar, ya que por ahora se están adoptando estrategias para afrontar dicho problema (7).

En el Perú, es muy lamentable que en las instituciones de salud cuenten con reducido personal de enfermería, para atender a toda la demanda poblacional que actualmente necesitan los

servicios de salud, esto ocasiona que los indicadores para el logro de objetivos no se alcancen, incumpliendo las responsabilidades y funciones asumidas por cada profesional de enfermería, lo cual genera, estrés, agotamiento y frustración; y los síntomas no aparecen hasta que se producen el ausentismo al centro de labores, lo cual agrava más la situación de atención a la población (8).

En estos últimos años la globalización y la tecnología traen consigo grandes cambios en el contexto de la vida y del trabajo de los empleados de las instituciones de salud, en donde se establecen grandes retos, con la exigencia de brindar día a día una mejor atención al usuario. Por ello el estrés es uno de los riesgos de mayor envergadura y uno de los desafíos para la seguridad y la salud que deben enfrentar las organizaciones de salud (9).

Según un estudio realizado por Bellodas y Tiburcio (10), donde presenta resultados de una encuesta aplicada en el personal de enfermería del Hospital Almenara, encontrando un nivel de estrés laboral en un 60% de la población en estudio (10). Por otra parte, Mercedes y Puelles (11), evidenciaron estrés en un estudio a una población de enfermería, donde el 52,6% presentaron estrés moderado y el 48,5% inadecuado desempeño laboral (11). Asimismo, Rojas y Saldaña (12); encontraron que en su estudio el 100% de su población presentó estrés a nivel medio y un alto desempeño laboral (12).

Por otro lado, no se refieren cifras relacionados con las variables en el ámbito de estudio; pero si se reporta por parte de algunos trabajadores, que el estrés laboral afecta en menor o mayor grado; los efectos negativos de este síndrome se manifiestan en la poca satisfacción laboral del profesional de enfermería, desarrollando actitudes negativas entre los colaboradores, en cambio sí se presenta un ambiente con clima laboral saludable, el rendimiento de los colaboradores sería mucho mejor.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo la dimensión física del estrés se relaciona con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023?

¿Cómo la dimensión psicológica del estrés se relaciona con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023?

¿Cómo la dimensión social del estrés se relaciona con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la dimensión física del estrés se relaciona con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023

Identificar la dimensión psicológica del estrés se relaciona con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023.

Identificar la dimensión social del estrés se relaciona con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

En lo que respecta al valor teórico, el estudio permitirá generar un análisis teórico para llevar a la reflexión teórica del conocimiento del estrés como este se asocia en la satisfacción y podrían afectar el componente de prestación de los servicios de salud por lo cual es momento de abordarlo y controlarlo a tiempo a fin de que esto pueda servir para la generación de políticas públicas y esto está sustentado en información y evidencias de estudios previos ofrecer amplio fundamento para futuras investigaciones en el campo de la enfermería, relacionadas con el estrés y la satisfacción laboral.

1.4.2. Práctica

En el contexto practico el estudio justifica su desarrollo, proporcionando información actualizada para implementar estrategias que permitan al profesional de enfermería adoptar actitudes y cambios, las cuales permitirán que conozcamos mejor el grado en el que estrés afecta el desempeño laboral, con la finalidad de implementar estrategias o acciones necesarias, que permitan un mejor desempeño laboral en la institución que laboran.

1.4.3. Metodológica

En cuanto valor metodológico, el estudio se sustenta sobre el método científico, utilizando un enfoque cuantitativo, observacional y transversal, en donde solo se analiza el comportamiento

de las variables sin la necesidad de producir ningún cambio, así mismo se utilizarán instrumentos confiables y que permitirán recoger datos fiables del problema en estudio, y sean de uso favorable para otras investigaciones.

1.5. Limitaciones de la investigación

La población con la que se trabajo es medianamente extensa, por lo que los resultados fueron generalizados a la población de estudio de la institución de salud.

Otra limitación, fue la falta de tiempo por parte de los licenciados para participar en el estudio, asimismo se evidencio el desinterés de algunos profesionales para responder a la preguntar de la encuesta, ya que manifestaban que su horario no le permitía realizarlo.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Cabezas (13), desarrolló un estudio en el año 2022, en Venezuela; con el objetivo de *“Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en personal de enfermería de un Hospital de Segundo Nivel”*. Se desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, de corte transversal; en una muestra de 52 participantes. La técnica de recolección de datos fue la encuesta; y la recolección de datos se realizó mediante el cuestionario de tipo escala likert Nursing Stress Scale (N.S.S) y el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados evidenciaron que el personal a menudo presente estrés relacionado al desgaste emocional; pero que no impedía el correcto desarrollo de sus funciones, en base al desempeño de sus actividades se ve afectada durante la jornada laboral. Se concluye determinando que no existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en personal de enfermería de un Hospital de Segundo Nivel, donde el valor p fue igual 0,067.

Jordán (14), en el año 2021, realizó un estudio en Ecuador, cuyo propósito fue *“Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el area de hospitalización Covid del Hospital de la ciudad de Guayaquil”*. El desarrollo una metodología con enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, de corte transversal; en una muestra de 102 participantes. La técnica utilizada para recolección de datos fue la encuesta; y los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de tipo escala likert Nursing Stress Scale (N.S.S) y el cuestionario de desempeño laboral. En cuanto a los resultados del estudio respecto al estrés se encontró que el 68,6% de profesionales evidenciaron estrés en un nivel intermedio, el 16,7%

evidenciaron estrés en nivel bajo y el 14,7% estrés en un nivel alto. Por otra parte, en cuanto al desempeño laboral, el 72,5% de participantes alcanzó un nivel medio, el 21,6% alcanzó un nivel de desempeño alto y el 5,6% un nivel bajo. Finalmente se concluye que existe una relación estadísticamente inversa con un valor de $-0,532$, es decir a menor grado de estrés mayor será el desempeño laboral, evidencian, la relación entre las variables significativa con un valor de $p = 0,001$.

Dueñas (15), en el año 2020, En Ecuador en el año 2020, desarrolló un estudio en Ecuador con el objetivo de *“Analizar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Natalia Huertas de Niemes”*. Para esto se desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y de corte transversal, en una muestra de 76 participantes. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta; y los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de tipo escala likert Nursing Stress Scale (N.S.S) y el cuestionario de desempeño laboral. En cuanto a los resultados se evidencia que el nivel de estrés es alto en los participantes; en cuanto al desempeño laboral se evidencio un bajo desempeño laboral. Finalmente se concluye determina que el valor de la Correlación de Pearson es de $-0,841$, por lo que se determina que el valor de relación es estadísticamente inverso, es decir a mayor nivel de estrés menor será el grado de desempeño laboral; por lo que existe una relación significativa, el valor de $p = 0,001$.

Velásquez y Villavicencio (16), en el año 2019, desarrollaron una investigación en México, cuyo objetivo fue *“Determinar la relación entre el nivel de estrés del personal de enfermería con el desempeño laboral en el Hospital Luis G. Dávila”*. Se aplicó un análisis de enfoque cuantitativo, descriptivo, con corte transversal; en una muestra de 167 participantes. La técnica utilizada para recolección de datos fue la encuesta; y los instrumentos utilizados

fueron el cuestionario de tipo escala likert Nursing Stress Scale (N.S.S) y el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados encontrados demostraron que el 57,5% de participantes presentaron un nivel de estrés bajo y el 14,4% un nivel de estrés alto, por lo que se evidenció una disminución leve del desempeño laboral en aquellos que presentaron estrés. Se concluye determinando si existe relación entre el nivel de estrés del personal de enfermería con el desempeño laboral, con resultado de $p = 0,000$.

Villegas (17); desarrolló un estudio en Sonora, en el año 2019; con el objetivo de *“Identificar la relación entre el nivel estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un Hospital Privado de Hermosillo, Sonora”*. Se aplicó un análisis de enfoque cuantitativo, descriptivo, con corte transversal; en una muestra de 73 participantes. La técnica utilizada para recolección de datos fue la encuesta; y los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de tipo escala likert Nursing Stress Scale (N.S.S) y el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados evidenciaron que el 47,5% de participantes presentaron estrés en un nivel medio y en lo que respecta al desempeño laboral el 95,5% evidenciaron un nivel alto en el desarrollo de sus funciones. La conclusión de estudio evidencia que existe relación estadísticamente significativa entre el nivel estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería, el resultado de p es igual a 0,006, siendo menor a 0,05.

Antecedentes nacionales

Condezo, en el año 2021 (18), desarrollaron un estudio en Ica, cuyo objetivo fue *“Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en enfermeros de hospital público del Cercado de Lima”*. El estudio uso como método un enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal; en una muestra de 70 participantes. Los resultados se determinan que entre la dimensión física del estrés laboral y

el desempeño laboral existe una relación significativa, encontrándose que el valor de significancia de $p = 0,002$; entre la dimensión psicológica del estrés laboral y el desempeño laboral existe una relación significativa, encontrándose que el valor de significancia de $p = 0,001$; entre la dimensión social del estrés laboral y el desempeño laboral existe una relación significativa, encontrándose que el valor de significancia de $p = 0,001$. Se concluye determinando que según la correlación de Spearman de 0,442 representado este resultado como una correlación positiva moderada con una significancia estadística de $p=0,001$ siendo menor que 0,05.

López y Guerrero (19), en el 2021, desarrollaron un estudio en Piura, cuyo objetivo fue *“Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del hospital Regional José Cayetano Heredia”*. Se desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional y de corte transversal; 40 profesionales conformaron la muestra. Los resultados encontrados evidencian que al relacionar las dimensiones del estrés laboral con el desempeño laboral; se resuelve que la dimensión física no se relaciona con el desempeño laboral, el resultado de p es igual a 0,093, y el valor de correlación de rho de spearman fue de -0,269; existe relación entre la dimensión psicológica y el desempeño laboral, el resultado de p es igual a 0,004, y el valor de correlación de rho de spearman fue de -0,442; existe relación entre la dimensión social y el desempeño laboral, el resultado de p es igual a 0,004, y el valor de correlación de rho de spearman fue de -0,445. Se concluye determinando que existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en profesionales de enfermería, donde el resultado de p fue 0,000, y la correlación de spearman negativa igual a -0,481.

Pereyra y Benavente (20), en el año 2021, realizó un estudio en Ica, con el objetivo de *“Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del del area de hospitalización del Hospital Santa María del Socorro, Ica”*. El estudio se llevó a cabo mediante un enfoque de análisis cuantitativo, descriptivo, correlacional, de corte transversal; en una muestra de 47 profesionales de enfermería. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, como instrumento se utilizó el cuestionario Nursing Stress Scale (N.S.S) y el cuestionario de desempeño laboral. En lo que respecta a los resultados se encontró, que el 55,3% de participantes presentaron estrés en un nivel medio, el 29,8% en un bajo nivel y el 14,9% en un nivel alto. En cuanto al desempeño laboral el 44,7% evidencio un nivel regular, el 38,3% un nivel bueno y el 17% un nivel deficiente. Se llegó a la conclusión, evidenciando que existe relación entre las variables, con una significancia estadística de $p=0,000$.

Cuyo (21), en el año 2021, en Cusco, el cual tuvo como objetivo *“Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital de nivel II – E de Chumbivilcas, Cusco”*. Se desarrolló un enfoque de estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, de corte transversal; en una muestra de 30 participantes. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, como instrumento se utilizó la escala de estrés para enfermeras (N.S.S) y el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados evidencian que el 80% de profesionales presentaron estrés a nivel medio, el 13,3% de nivel alto y el 6,7% de nivel bajo; en cuanto al desempeño laboral el 63,3% evidenciaron un regular nivel de desempeño, el 26,7% fue bueno y el 10% evidenciaron mal desempeño. Se concluye determinando que existe relación entre el estrés y el desempeño laboral, el resultado p es igual a 0,000.

Huamán (22), en el año 2018, desarrolló un estudio en Chincha, con el objetivo de “Analizar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de hospitalización del hospital Rene Toche Groppo”. El estudio contempló una metodología de enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional, de corte transversal; en una muestra de 77 participantes. Los resultados encontrados evidencian que la dimensión carga laboral de estrés se relaciona con el desempeño laboral, donde el resultado de la correlación frente al valor de p es 0,001. La dimensión psicológica se relaciona con el desempeño laboral, el resultado de la correlación frente al valor de p es 0,001. La dimensión social se relaciona con el desempeño laboral; donde el resultado de la correlación frente al valor de p es 0,001. Se concluye determinando que existe asociación entre ambas variables, el resultado p es 0,001 y se determina una correlación buena con un valor de 0,694.

2.2. Base teórica

2.2.1. Estrés laboral

El estrés laboral, es la forma en la que el cuerpo reacciona de manera simultánea ante casos que puedan dañar el estado psicológico de una persona, por más real o irreal que sea el caso. En el momento que el individuo se siente amenazado, ante una situación determinada se genera una reacción química en el organismo, el cual permite que no generen lesiones; a esta acción se le reconoce como mecanismo de respuesta al estrés; haciendo que la frecuencia cardíaca aumente, la respiración se acelere, los músculos del cuerpo se tensionan y la presión aumenta (23).

Según la OMS; define al estrés como una reacción, en la que en conjunto diferentes órganos de cuerpo humano, se preparan para defender al individuo de cualquier peligro; considerando este punto de vista, se puede decir que el estrés es un mecanismo de alarma o mejor dicho una respuesta

que produce el organismo humano para su supervivencia, en respuesta a una demanda insuficiente o exagerada del entorno que lo rodea (24).

2.2.2. Estrés laboral en el profesional de enfermería

Si bien los conocimientos científicos que posee el profesional de enfermería, adquiridos a través de las experiencias, junto a las habilidades y destrezas para brindar cuidados al individuo sano y enfermo en todas sus dimensiones holísticamente; en una situación hostil el profesional al enfrentarse a diversos factores estresantes, llevan desencadenar un tipo de nivel de estrés básicamente laboral constituyéndose en un nivel de riesgo, que puede deteriorar la salud del personal de enfermería (25).

2.2.3. Fases del estrés laboral

Según Hans Selye, se establecen tres fases:

Fase de alarma: Considerada la primera fase de alarma en el centro de labores; está relacionado principalmente a una reacción natural del organismo frente a una situación de estrés, por ello el cuerpo humano se prepara para dar respuesta ante la agresión que viene de la parte externa que lo obliga a defenderse. Este mecanismo defensa podrían provocar cambios en la presión arterial y un extremo cuadro de angustia. La fase de alarma es una fase de poca duración.

Fase de resistencia: Fase en el que el organismo se resiste a pasar por un proceso de estrés, que no produzca cansancio; el organismo se establece y los síntomas que producen el estrés disminuyen, llevando todo el proceso a un control absoluto. Cabe mencionar, que en esta fase el individuo recurre a muchos recursos para resistirse al cuadro de estrés, tales recursos no son de gran intensidad; sin embargo, los factores se aplazan durante mucho tiempo, y esto produce que se pase a la siguiente fase (26).

Fase de agotamiento: La fase define, que el estrés agota todos los recursos fisiológicos de la persona, afectando el área física y mental; de tal manera que la salud del individuo se ve en riesgo, desgastándolo en forma persistente, afectando las áreas físicas y mentales, provocando agotamiento en la persona (27).

2.2.4. Factores generadores de estrés:

En la vida diaria de las personas existen una serie de factores que genera estrés, a estos los llamamos estresores; de los cuales existen una serie que recurren a diversos elementos; como el ambiente de cada persona o entorno laboral; a continuación, se mencionan los más estresores más recurrentes (28):

De entorno laboral: Se refieren a aquellos estímulos que son generados por el desempeño de un trabajo; como la sobrecarga laboral, el trabajo por turnos, exposición a riesgos laborales, o simplemente desconocimiento para cumplir una función laboral; además de incluir a aquellas actividades de índole personal en donde desarrollan diversas actividades.

Por relaciones interpersonales: Se refieren a aquellos que surgen por una mala comunicación entre familiares, compañeros de trabajo, con los jefes, clientes; las relaciones interpersonales no suelen ser buenas, lo que crea un ambiente de discomfort; por lo que se considera relevante que cuando una persona se encuentra sometida a un exceso de estrés puede producir el deterioro de sus relaciones interpersonales con su círculo social.

Por dirección y organización del trabajo: Se refieren a los factores que incluyen conflictos de autoridad, falta de liderazgo, desconocimiento, o inequidad; estos estresores suelen originar un mal clima laboral, que genera mayor estrés y por ende insatisfacción y un bajo desempeño de las funciones laborales (29).

2.2.5. Consecuencias del estrés

Cuando una persona se encuentra se enfrenta a una situación de estrés, evalúa siempre como poder sobrelivir de la misma; pero en algunos casos las personas no pueden responder positivamente por lo le pueden ocasionar efectos que traen consigo consecuencias que pueden afectar la áreas físicas y psicológicas de las personas; entre ellas tenemos consecuencias cardiovasculares, efectivamente sobre la presión arterial; en el sistema inmunitario, en el patrón del sueño, conductuales e interpersonales (30).

2.2.6. Dimensiones del estrés laboral

Las dimensiones del estrés laboral están basadas en el cuestionario “Escala de estrés de enfermería”, las mismas que se escenifican a continuación (31):

Dimensión 1: Física, se define como aquellas condiciones de tipo tangible que rodean a profesional, las mismas que distorsionan la concentración y tranquilidad del trabajador para realizar con eficacia la labor que desempeñan. (32).

Dimensión 2: Psicológica, se refiere a aquellas características relacionadas con la persona, las mismas que desencadenan una situación de estrés; por otra parte, se conceptualiza como el entorno en el que el trabajador percibe e interpreta un ambiente externo vinculado a las necesidades propias de la persona. En el area psicológica, las personas, los objetos o situaciones consiguen valoraciones que determinan un escenario dinámico de fuerzas psíquicas (33).

Dimensión 3: Social, se relaciona con el apoyo social, en el que se mide las capacidades del trabajador para dar frente a situaciones que producen estrés; el ambiente se encuentra constituido por influencias de tipo familiar, círculos sociales y laborales (34).

2.2.7. Desempeño laboral

El desempeño laboral es la forma en los colaboradores de una institución o empresa trabajan de la manera más correcta y eficaz, para lograr los objetivos trazados, la cual está sometido a reglamentos de la empresa o institución. En base a lo antes mencionado, se define que el desempeño laboral ejecuta funciones de la forma más eficaz para una institución, con el fin de alcanzar las metas que se propusieron (35).

2.2.8. Características del desempeño laboral

Luego de recibir una atención por el personal de servicio, los clientes experimentan uno de estos niveles de satisfacción:

Acciones y comportamientos: Es una determinada acción que ejecuta una persona, con un determinado propósito, en un espacio específico que afecta, incluye o comparte con otros individuos. El comportamiento se dice que es la forma de cómo actuar ante las personas o instituciones, en relación a su entorno donde habita (36).

Actividad laboral: Son un conjunto de circunstancias o elementos que se encuentran relacionadas una con otra con las actividades que se realizan en un trabajo, entendiéndose este último término como cualquier esfuerzo físico o intelectual que realiza una persona y en cambio se otorga cualquier tipo de respaldo o remuneración mediante una organización de naturaleza social (37).

2.2.9. Dimensiones del desempeño laboral

El desempeño laboral, se define como un proceso ordenado y cambiante de medida objetiva, con un fin de lograr la eficiencia y eficacia en las labores de un trabajador, o un equipo,

en donde se valoren ciertos comportamientos de origen laboral (38). Por ello se plantean las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Calidad de trabajo; la dimensión, refiere que el desarrollo laboral, debe manejarse de forma ordenada; donde el profesional aplica sus habilidades y virtudes con mucha responsabilidad. Por ellos los profesionales desarrolla una particularidad subyacente que se encuentra causalmente asociado con un grado normal de efectividad y desempeño con excelencia en sus actividades laborales (39).

Dimensión 2: Responsabilidad laboral; en esta dimensión los recursos y habilidades que presenta un individuo en su conjunto son de gran importancia para el crecimiento de la institución o empresa, en base al buen desempeño laboral, para un mejor desenvolvimiento en el entorno de trabajo; por ello al hablar de responsabilidad se hace énfasis a los medios para un desempeño positivo dentro del centro de labores (40).

Dimensión 3: Trabajo en equipo; la dimensión, menciona que la función administrativa, se debe desarrollar con la calidad de atención más satisfactoria; debe desarrollar con gran ímpetu el desarrollo de sus funciones en unión con sus compañeros de trabajo, para alcanzar el logro del objetivo de la entidad laboral (41).

Dimensión 4: Compromiso institucional; en esta dimensión, la capacidad de compromiso encaja de manera significativa en el trabajo profesional, ya que está referida a las capacidades que manifiesta el personal hacia la institución laboral, manifestada en el desempeño que cada colaborador demuestra cada día (41).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H_i: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023.

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H_i: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión física del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023.

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión física del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023.

Hipótesis específica 2:

H_i: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión psicológica del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023.

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión psicológica del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023.

Hipótesis específica 3:

H_i: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión social del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023.

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión social del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de investigación

El método utilizado en la investigación, fue el hipotético deductivo, ya que le permitió al investigador crear una hipótesis de una explicación sobre un hecho real, la cual induce a deducir consecuencias posibles. (42).

3.2 Enfoque de la investigación

Es estudio abarcó un enfoque cuantitativo, ya que se utilizó la estadística y cálculo numérico, con el propósito de que los datos que se recogieron, fueron analizados de manera exacta (42).

3.3 Tipo de la investigación

Se llevó a cabo un estudio de investigación de tipo aplicado, ya que los alcances de la misma son prácticos, aplicativos, apoyados en normas, manuales técnicos de recojo de información; así mismo se plantea la resolución del problema, con el objetivo de llegar al éxito de la intervención. (43).

3.4 Diseño de la investigación

El estudio tuvo un diseño de estudio no experimental, por lo mismo que las variables en estudio fueron analizadas sin ser manipuladas. De alcance correlacional, ya que se buscó establecer la relación de las variables. Y de corte transversal, ya que el investigador recolectó la información necesaria, en un momento determinado del estudio (43).

3.5 Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población estuvo conformada por todos los profesionales de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, y según información proporcionada por la Jefatura del departamento de enfermería, fueron 150 los profesionales de enfermería, dato que fue proporcionado por la oficina de recursos humanos de institución de salud.

Criterios de inclusión y exclusión

a. Criterios de Inclusión:

- Personal que estuvo laborando por un tiempo mayor a 1 año.
- Fueron incluidos en el estudio aquellos participantes que firmaron el consentimiento informado.

b. Criterios de exclusión:

- No fueron considerados los profesionales que se encontraron con licencia o vacaciones.
- No fueron considerados los participantes que no firmen el consentimiento informado.

3.5.2. Muestra

Para estimar la muestra, se tuvo en cuenta obtenerla mediante la fórmula estadística de poblaciones finitas, la cual se desarrolla de la siguiente manera:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{\alpha^2 \cdot (N-1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

- n = Tamaño de muestra buscada =?
- N = Tamaño de población o universo = 150
- Z = parámetro estadístico que indica el nivel de confianza = 1,96
- e = Error de estimación máxima aceptada = 0,05.
- P = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado = 0,5.
- Q = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado = $(1-p) = 0,5$

* El resultado del desarrollo de la formula evidenció una muestra de 80 participantes.

3.5.3. Muestreo

Se utilizó el muestreo probabilístico, de tipo aleatorio simple, donde cada participante tuvo la oportunidad de pertenecer al estudio, si cumple con todas las características que forman parte a la población en análisis.

3.6 Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Estrés	Referida a las características que tiene la atención del profesional de enfermería en cuando al cuidado que brinda al paciente, durante la atención hospitalaria (18).	Está relacionado con la percepción que tiene el usuario con la atención recibida, el cual será medido a través del cuestionario en el que podemos encontrar 3 dimensiones (técnica, humano y entorno).	Física	<ul style="list-style-type: none"> • Carga laboral. • Condiciones laborales. • Tiempo. 	Ordinal	Estrés alto (69 - 102 puntos). Estrés medio (35 – 68 puntos) Estrés bajo (0 – 34 puntos).
			Psicológica	<ul style="list-style-type: none"> • Fallecimiento de pacientes. • Nivel apoyo. • Nivel preparación profesional. • Incertidumbre sobre el tratamiento. 		
			Social	<ul style="list-style-type: none"> • Conflicto con los compañeros de trabajo. • Desempeño inadecuado de las actividades. 		
Desempeño laboral	Referida a la forma de comportarse con el entorno laboral, mediante el cual se califica la actuación del empleado y el comportamiento con las personas que trabaja (44).	Capacidad del trabajador en la organización laboral para realizar sus tareas, roles y demás funciones otorgadas, la misma que será evaluada a través de la ficha de desempeño laboral perteneciente al MINSA, el cual comprende de 31 ítems, y 4 dimensiones.	Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad. • Trabajo ordenado • Realiza trabajos en tiempos establecidos. • Visión a futuro. • Demuestra la necesidad de adquirir nuevos conocimientos. • Es independiente. 	Ordinal	Desempeño laboral alto (84 – 155 puntos). Desempeño laboral regular (42 – 83 puntos). Desempeño laboral deficiente (0 – 41 puntos).
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Asume responsabilidades de sus acciones. • Informa sobre su progreso laboral. • Brinda información oportuna. • Eficiencia ante las dificultades. • Afronta situaciones de riesgo laboral. 		
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Colabora y utiliza tecnologías de avance. • Disponibilidad inmediata. • Dinámico. • Colaborador. • Resolución de problemas. • Promueve un clima laboral pacifico. 		
			Compromiso institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Responde de manera clara y oportuna. • Respetuoso hacia los usuarios y personal de labores. • Valora y respeta ideas del equipo de trabajo. 		

3.7 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

3.7.1. Técnica

Fue la encuesta la técnica que se utilizó para la recolección de datos; la misma que recogió los datos y opciones de los participantes.

3.7.2. Descripción

Para medir el estrés, se utilizó el “Questionaries Nursing Stress Scale” (N.S.S); que fue adaptada en el Perú por Condezo en el año 2018, el instrumento contiene 34 ítems que evalúan el estrés laboral, a su vez se establecieron las siguientes dimensiones para su posible análisis: física que comprendía 6 preguntas, psicológica con 18 preguntas y social con 10 preguntas; donde los ítems valoraron el nivel de estrés, realizadas en un esquema de tipo escala Likert (18).

La escala de valoración del estrés se determinó de la siguiente manera:

- Alto (69 -102 puntos).
- Medio (35 – 68 puntos).
- Bajo (0 – 34 puntos).

Por otro lado, para medir al desempeño laboral se utilizó la Ficha de desempeño laboral perteneciente al MINSA; la cual comprendía de 31 ítems que evalúan el desempeño laboral del personal, a su vez se establecen tres dimensiones: Calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional; donde los ítems valoran el desempeño laboral del personal, realizadas en esquema de tipo escala Likert (44).

La escala de valoración para el desempeño laboral se valoró de la siguiente manera:

- Alto (84 – 155 puntos).
- Regular (42 – 83 puntos).
- Deficiente (0 – 41 puntos)

3.7.3. Validez del instrumento

La validez de instrumento 1: La validez del instrumento fue realizado, mediante el juicio de expertos proporcionada por profesionales en el área de salud; donde se obtuvo un que el 100%, de los criterios evaluados son considerados como aplicables (18).

La validez del instrumento 2: La validez del instrumento fue realizada, mediante el juicio de expertos; mediante la correlación de homogeneidad se obtuvo como resultado un puntaje de 0,25, con ello se consideró válido el cuestionario (44).

3.7.4. Confiabilidad del instrumento

Los instrumentos fueron sometidos a un proceso de confiabilidad, a través del coeficiente alfa de Cronbach, siendo el resultado de 0.73 para el cuestionario de estrés laboral y 0,67 para el instrumento de desempeño laboral, determinándose confiable para su aplicación (18, 44).

3.8 Plan procesamiento y análisis de datos

Los datos fueron almacenados en una base de datos, en el programa Excel, para luego ser ordenados y codificados, posteriormente las respuestas emitidas por cada participante fueron trasladadas al programa estadístico SPSS en su versión 26, para finalmente ser analizados.

Para el análisis de datos, se utilizó la estadística descriptiva, presentando los resultados en tablas de frecuencia y porcentaje, incluyendo la interpretación de los datos encontrados; seguidamente se realizó la comprobación de las hipótesis, para la cual se utilizó la estadística inferencial, buscando encontrar la relación de las variables mediante prueba estadística de Rho de Spearman, con la finalidad de establecer la correlación y si las variables se relacionaban entre sí.

3.9 Aspectos éticos

Para asegurar la integridad de las participantes se aplicaron los siguientes aspectos éticos según el informe de Belmont (45): Para el principio de autonomía se tuvo en cuenta que se debía dar a conocer el instrumento de recolección de datos, indicándose a los participantes que tenían la opción de participar o no en la investigación. Se evidenció la aplicación del principio de beneficencia en la medida los resultados encontrados sirvan para darle solución al problema encontrado, y sean de mejora para los participantes. El principio de no maleficencia, fue aplicado en la medida que no se perjudicaría, ni causaría daño a ningún participante. El principio de justicia, fue aplicado a través del trato amable, con respeto, igualdad y sin preferencias hacia todos los participantes.

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. “Estrés en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima – 2023

Estrés	f	%
Bajo	25	31,3
Regular	42	52,5
Alto	13	16,3
Total	80	100,0

Fuente: Elaboración propia del investigador

La tabla 1, nos muestra que el 52,5% presento regular nivel de estrés, el 31,3% bajo nivel de estrés y el 16,3% nivel alto de estrés.

Tabla 2. Frecuencias de las dimensiones de la variable estrés en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima – 2023

Dimensiones	Bajo		Regular		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Física	21	26,3	56	70,0	3	3,8	80	100,0
Psicológico	28	35,0	50	62,5	2	2,5	80	100,0
Social	39	48,8	36	45,0	5	6,3	80	100,0

Fuente: Elaboración propia del investigador

En la tabla 3, se observa el resultado sobre las dimensiones de la variable estrés, por lo que el 70% presentó estrés de nivel regular en la dimensión física, el 62,5% presentó estrés de nivel regular en la dimensión psicológica y el 48,8% evidenció estrés de nivel bajo en la dimensión social.

Tabla 3. Desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima – 2023

Desempeño laboral	f	%
Deficiente	2	2,5
Regular	41	51,2
Alto	37	46,3
Total	80	100,0

Fuente: Elaboración propia del investigador

La tabla 3, nos muestra el nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería de la institución de salud, donde el 51,2% evidenció un regular desempeño laboral, el 46,3% evidenció un alto desempeño laboral y el 2,5% evidenció un deficiente desempeño laboral.

4.1.2. Resultados bivariados

Tabla 4. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima – 2023

Desempeño laboral	Estrés						Total	
	Bajo		Regular		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Deficiente	2	2,5	0	0,0	0	0,0	2	2,5
Regular	17	21,3	24	30,0	0	0,0	41	51,2
Alto	6	7,5	18	22,5	13	16,3	37	46,3
Total	25	31,3	42	52,2	13	16,3	80	100,0

Fuente: Elaboración propia del investigador

En la tabla 4, se muestra la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los profesional de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, donde el 52,2% de participantes evidenciaron un nivel regular de estrés; asimismo el 30% que presentaron estrés en un nivel regular, evidenciaron un regular desempeño laboral.

Tabla 5. Estrés en la dimensión física y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima – 2023

Desempeño laboral	Dimensión física						Total	
	Bajo		Regular		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Deficiente	2	2,5	0	0,0	0	0,0	2	2,5
Regular	15	18,8	25	31,3	1	1,3	41	51,2
Alto	4	5,0	31	38,8	2	2,5	37	46,3
Total	21	26,3	56	70,0	3	3,8	80	100,0

Fuente: Elaboración propia del investigador

En la tabla 5, se muestra la relación entre el estrés en la dimensión física y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, donde el 70% de participantes evidenciaron un nivel regular de estrés; asimismo el 38,8% que presentaron estrés en un nivel regular, evidenciaron un alto desempeño laboral.

Tabla 6. Estrés en la dimensión psicológica y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima – 2023

Desempeño laboral	Dimensión psicológica						Total	
	Bajo		Regular		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Deficiente	2	2,5	0	0,0	0	0,0	2	2,5
Regular	22	27,5	19	23,8	0	0,0	41	51,2
Alto	4	5,0	31	38,8	2	2,5	37	46,3
Total	28	35,0	50	62,5	2	2,5	80	100,0

Fuente: Elaboración propia del investigador

En la tabla 6, se muestra la relación entre el estrés en la dimensión psicológica y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, donde el 62,5% de participantes evidenciaron un nivel regular de estrés; asimismo el 38,8% que presentaron estrés en un nivel regular, evidenciaron un alto desempeño laboral.

Tabla 7. Estrés en la dimensión social y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima – 2023

Desempeño laboral	Dimensión social						Total	
	Bajo		Regular		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Deficiente	2	2,5	0	0,0	0	0,0	2	2,5
Regular	27	33,8	12	15,0	2	2,5	41	51,2
Alto	10	12,5	24	30,0	3	3,8	37	46,3
Total	39	48,8	36	45,0	5	6,3	80	100,0

Fuente: Elaboración propia del investigador

En la tabla 7, se muestra la relación entre el estrés en la dimensión social y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, donde el 48,8% de participantes evidenciaron un nivel bajo de estrés; asimismo el 33,8% de participantes que presentaron estrés en un nivel bajo, evidenciaron un regular desempeño laboral.

4.1.3. Contrastación de las hipótesis

Prueba de hipótesis general

Tabla 8. Correlación según Spearman entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima – 2023

			Estrés	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1.000	0.471**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.471**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 8, nos muestra que existe una correlación positiva moderada ($\rho = 0,471$) y una significancia estadística ($p=0,000$); siendo menor que 0,05.

Prueba de hipótesis específicas 1

Tabla 9. Correlación según Spearman entre la dimensión física y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima – 2023

			Dimensión psicológica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión física	Coefficiente de correlación	1.000	0.353**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.353**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	80	80

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 9, se puede observar que existe una correlación positiva baja ($\rho = 0,353$) y una significancia estadística ($p=0,001$); siendo menor que 0,05.

Prueba de hipótesis específicas 2

Tabla 10. Correlación según Spearman entre la dimensión psicológica y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023

			Dimensión psicológica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión psicológica	Coefficiente de correlación	1.000	0.502**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.502**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 10, se puede observar que existe una correlación positiva moderada ($\rho = 0,502$) y una significancia estadística ($p=0,000$); siendo menor que 0,05.

Prueba de hipótesis específicas 3

Tabla 11. Correlación según Spearman entre la dimensión social y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima – 2023

			Dimensión social	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión social	Coefficiente de correlación	1.000	0.396**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.396**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 11, se puede observar que existe una correlación positiva baja ($\rho = 0,396$) y una significancia estadística ($p=0,000$); siendo menor que 0,05.

4.2. Discusión de Resultados

De acuerdo a los resultados se presenta la siguiente discusión:

En relación a la hipótesis general, los resultados evidencian que existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, donde el valor de significancia estadística de $p = 0,000$; y la correlación según Spearman fue positiva moderada, con un resultado de $\rho = 0,471$. Los resultados de Jordán (14), son similares al estudio, pues encontró que existe una relación estadísticamente entre el estrés y el desempeño laboral, evidenciándose la relación entre las variables con un valor de $p = 0,001$. Asimismo, Dueñas (15), evidencio resultados similares, existe una relación estadísticamente entre el estrés y el desempeño laboral; y el valor de significancia estadística de p fue igual a $0,001$, siendo menor que $0,05$. Por otra parte, Cabezas (13), difiere con los resultados encontrados, pues logro determinar en su estudio, que no existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en personal de enfermería, donde el valor p fue igual $0,067 > 0,05$. Los resultados evidencian, entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería, la relación es muy compleja y significativa; por lo que la comprensión de las mismas es crucial para garantizar la seguridad y la calidad de la atención en salud; al abordar el estrés y promover un entorno de trabajo saludable, las instituciones s de salud deben contribuir a un mejor desempeño laboral, y en una última instancia, se debe mejorar la atención brindada hacia los pacientes.

Respecto a la hipótesis específica 1; donde se encontró que existe relación entre la dimensión física y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo; donde el valor de significancia estadística fue igual a $p=0,001$, la cual determina la relación entre las variables; asimismo, se pudo encontrar que existe una correlación positiva baja, donde $\rho = 0,353$. Los resultados son similares a lo encontrado por Condezo (18), encontrándose que existe relación entre la dimensión física del estrés laboral y el desempeño

laboral, donde el valor de significancia de p fue igual a 0,002. Por su parte, Huamán (22), coincide con los resultados encontrados, evidenciándose que la dimensión física se relaciona con el desempeño laboral, donde el valor de significancia estadística de p fue igual a 0,001. Por otra parte, López y Guerrero (19), no coinciden con los resultados encontrados pues evidenciaron que al relacionar la dimensión física del estrés laboral, con el desempeño laboral, no se encuentra relación entre las variables, donde el resultado de p fue igual a 0,093 $> 0,05$. Los hallazgos evidencian, de que existe una relación bidireccional entre la dimensión física del estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería, pues un alto grado estrés físico puede llevar a una disminución del desempeño laboral; por otra parte, la fatiga crónica y la falta de energía, pueden influir negativamente en la capacidad del profesional para tomar decisiones claras y mantener una comunicación efectiva con los pacientes y colegas.

Respecto a la hipótesis específica 2; se logró determinar que existe relación entre la dimensión psicológica y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo; donde el valor de significancia estadística fue igual a $p=0,000$, la cual determina la relación entre las variables; asimismo, se pudo encontrar que existe una correlación positiva moderada, donde $\rho = 0,502$. Son similares los resultados encontrados por Condezo (18), encontrándose que, entre la dimensión psicológica del estrés laboral y el desempeño laboral, existe una relación significativa, donde el valor de significancia de p fue igual a 0,001. De igual manera, López y Guerrero (19), lograron determinar que existe relación entre la dimensión psicológica y el desempeño laboral, donde el resultado de valor p es igual a 0,004. Asimismo, Huamán (22), pudo evidenciar que, entre la dimensión psicológica del estrés y desempeño laboral, existe relación, pues el valor de p fue igual a 0,001. En base a los resultados encontrados, se puede establecer que la dimensión psicológica y el desempeño laboral, se dan en situación muy complejas y multidimensionales; ya que si bien es cierto el estrés puede influir en diversos aspectos del

desempeño, su gestión adecuada a través de estrategias organizacionales y personales puede contribuir a mejorar la calidad de la atención y el bienestar, de los profesionales de enfermería; por lo que es fundamental reconocer la importancia de abordar esta relación para garantizar un entorno saludable y una atención óptima en salud.

Según lo planteado en la hipótesis específica 3: se encontró que existe relación entre la dimensión social y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo; donde el valor de significancia estadística fue igual a $p=0,000$, la cual determina la relación entre las variables; asimismo, se pudo encontrar que existe una correlación positiva baja, donde $\rho = 0,396$. Los hallazgos de Condezo (18); son similares al estudio, encontrándose que entre la dimensión social del estrés laboral y el desempeño laboral existe una relación significativa, determinándose que el valor de significancia de p fue igual a $0,001$. Asimismo, López y Guerrero (19), determinaron que existe relación entre la dimensión social y el desempeño laboral, donde el resultado de p fue igual a $0,004$, siendo menor a $0,05$. Fueron similares los resultados de Huamán (22), quien logro determinar que existe relación entre la dimensión social y el desempeño laboral; donde el resultado del valor de p fue igual a $0,001$. Según los hallazgos, la relación entre la dimensión social del estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería, fluctúan dentro de un área de estudio crucial en la búsqueda de la mejora de la atención en salud y el bienestar de los profesionales de enfermería; por lo que se debe reconocer y abordar los factores de estrés social, para implementar medidas en la mejora de la comunicación y el apoyo organizacional, para que las instituciones contribuyan a crear un ambiente en el cual el personal de enfermería pueda ofrecer una atención de calidad mientras mantiene su propia salud física y mental.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se encontró relación entre el estrés y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería, dicha relación se determinó a través del valor de significancia estadística de p con un resultado de 0,000.
- Se llegó a la conclusión de que existe relación entre la dimensión física del estrés y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería, mediante el análisis estadístico de p, el cual emitió un resultados igual a 0,001.
- Se concluye estableciendo la relación entre la dimensión psicológica del estrés y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería, resultado que fue obtenido a través del análisis estadístico, donde el valor de p fue igual a 0,000.
- Se encontró que existe relación entre la dimensión social del estrés y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería, donde el valor estadístico de $p = 0,000$; y la correlación según Spearman fue positiva baja, con un valor de $\rho = 0,396$.

5.2. Recomendaciones

- A las autoridades de la Clínica, considerar la implementación de programas específicos para el manejo del estrés dirigido a los profesionales de enfermería; los programas podrían incluir sesiones de capacitación en técnicas de relajación y ejercicios de ayuda a los profesionales a gestionar mejor su estrés; además de revisar y ajustar la carga laboral para evitar el agotamiento y la sobrecarga; lo cual podría implicar la supervisión equitativa de tareas, la contratación de personal adicional en momentos de alta demanda y la revisión regular de los horarios de trabajo.
- Al grupo de profesionales de enfermería de la Clínica, se le recomienda la creación de un ambiente laboral positivo, lo cual es esencial para reducir el estrés y mejorar el desempeño de los profesionales de enfermería; promoviendo relaciones de apoyo entre colegas, brindando reconocimientos por su trabajo y establecer canales de comunicación abierta entre el personal y la autoridad de clínica.
- La clínica debe también ofrecer el acceso a servicios de apoyo psicológico como sesiones de terapia o asesoramiento sobre el manejo de estrés y resiliencia; para lo cual debe contar con profesionales de la salud mental disponibles para brindar apoyo beneficioso; además de promover el entrenamiento en habilidades de comunicación, que bien puede ayudar a manejar mejores situaciones difíciles, y así reducir el nivel de estrés.
- Se recomienda a los egresados de las carreras de enfermería, realizar investigaciones que manejen la población de profesionales de enfermería, y los resultados deben ser publicados, para que sean antecedentes de futuras investigaciones.

REFERENCIAS

1. Galiano Z. Estrés laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Antonio Lorena durante la pandemia por covid 19, Cuzco, Perú [Tesis para optar el título de Licenciado en Enfermería]. Cuzco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cuzco, 2021. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12918/5804>
2. Mejía M; Melgar M. Estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por covid 19 de hospitalización modular del Hospital Regional de Huacho, Lima, Perú. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería]. Lima: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64800>
3. Roman M. Relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de boticas Inkafarma, El Agustino. [Tesis Licenciatura]. Perú: Universidad María Auxiliadora, Lima; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12970/200>
4. Amagua M. Factores que causan el estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral y comportamiento frente al usuario final, en el personal de farmacia del hospital pediátrico Baca Ortiz. [Tesis pregrado]. Ecuador: Universidad Tecnología Superior Cordillera, Quito; 2018. Disponible en: <http://www.dspace.cordillera.edu.ec:8080/xmlui/handle/123456789/3407>
5. Reyes L, Ibarra D, Tórres M, Razo R. El estrés como un factor de riesgo en la salud: Análisis diferencial entre docentes de universidades públicas y privadas. Revista digital universitaria. [Internet] 2012 [citado ; 13(7). Disponible en: <https://www.revista.unam.mx/vol.13/num7/art78/art78.pdf>

6. Quispe R. Estrés y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. [Tesis de Licenciatura]. Perú: Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas; 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14168/449>
7. Servan A. Influencia del estres en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza. [Tesis pregrado]. Perú: Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza, Amazonas; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14077/1812>
8. Ruiz I, Vega K. Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales. [Tesis de Licenciatura]. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2019. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/11845>
9. Ceballos P, Solorza J, Marín N, Moraga J, Gómez N, Segura F, et al. Estrés percibido en trabajadores de atención primaria . Rev. Cien. Enfer. [Internet] 2019 [citado 23 de marzo del 2021], 25: [Aprox 5 pp.]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-95532019000100204>.
10. Bellodas J, Tiburcio B. Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. [Tesis de Licenciatura]. Perú: Universidad César Vallejo, 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35533>

11. Mercedes R, Puelles T. Estrés laboral y desempeño profesional en los enfermeros del hospital La Caleta. [Tesis de Licenciatura]. Perú: Universidad César Vallejo, 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107666>
12. Rojas F, Saldaña G. Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del area de emergencia de un hospital de Cañete. [Tesis de Licenciatura]. Perú: Universidad Autónoma de Ica, 2020. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/930>
13. Cabezas G. El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. caso de estudio en un hospital de segundo nivel. [Tesis de Maestría]. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo, 2022. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10359>
14. Jordan B. El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área covid 19 de un Hospital de Guayaquil. [Tesis para optar grado de Maestría]. Ecuador: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82093>
15. Dueñas F. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes. [Tesis para optar grado de Maestría]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2020. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>
16. Velásquez F, Villavicencio D. Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila. [Tesis de Maestría].

- Ecuador: Pontificia Universidad Católica de Ecuador, 2019. Disponible en:
<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/13896>
17. Villegas C. Nivel de estrés y desempeño de enfermeras de un hospital privado de Hermosillo, Sonora- [Tesis de Especialidad]. Sonora: Universidad de Sonora, 2019. Disponible en:
<http://hdl.handle.net/20.500.12984/4092>
18. Condezo Y. Estrés laboral y desempeño laboral en enfermeros de un hospital público en el Cercado de Lima. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2021. Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/84078>
19. López M, Guerrero K. Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital, Chincha, Ica. [Tesis para optar el grado de Licenciatura]. Perú: Universidad Autónoma de Ica, 2021. Disponible en:
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1739>
20. Pereyra M, Benabente R. Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa María del Socorro, Chincha, Ica. [Tesis para optar el grado de Licenciatura]. Perú: Universidad Autónoma de Ica, 2021. Disponible en:
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1373>
21. Cuyo L. Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital de nivel II – E de Chumbivilcas, Cusco. [Tesis para optar el grado de Maestría]. Perú: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95378>

22. Huaman R. Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Rene Toche Groppo de la provincia de Chincha. [Tesis para optar el grado de Licenciado]. Perú: Universidad Inca Garcilazo de la Vega, 2018. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3163>
23. Delgado S, Calvanapón F, Cárdenas K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Rev. Eugenio Espejo. [Internet]; 2020, 14(2): 11 – 18. Disponible en: <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
24. Huallpa M, Ortiz L. Estres laboral y estrategias de afrontamiento en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Honorio Delgado y Clínica San Juan de Dios. [Tesis de especialidad]. Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2019. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10970>
25. Mamani Y. Estres y desempeño laboral del personal docente de la universidad Jose Carlos Mariategui, Ilo. [Tesis Licenciatura]. Perú: Universidad Jose Carlos Mariategui, 2019. Disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.12819/754>
26. Hidalgo G, Maccha E. Relación entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Nacional del Callao, 2018. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3861>
27. Ohashi H. Estrés y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en servicio de emergencia del hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra. [Tesis de

- Especialidad]. Perú: Universidad Norbert Wiener, 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/6449>
28. Trujillo C, Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Cuidado y Salud Pública [Internet]; 2021; 1(2):46 - 53 pp. Disponible en: <http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>
29. Chucle C, Masias F, Gutiérrez D. Estrés y desempeño laboral en trabajadores de salud del área de emergencia de la Clínica San Juan de Dios, San Luis, Lima. [Tesis de grado para Licenciatura]. Perú: Universidad María Auxiliadora, 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12970/223>.
30. Perez M. Relacion entre el estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermeria durante la pandemia Covid 19 del Hospital II – EsSalud, Huancavelica. [Tesis para optar grado de Segunda Especialidad]. Perú: Universidad María Auxiliadora, 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12970/1080>
31. Albites C. Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia, de un Hospital Nacional, Lima. [Tesis de Especialidad]. Perú: Universidad Norbert Wiener, 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8574>
32. Borja K, Salas S. Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto covid-19, servicio de emergencia, hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz. [Tesis de Licenciatura].

- Perú: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, 2022. Disponible en: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5088>
33. Arana D. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica privada, Lima. [Tesis de Licenciatura]. Perú: Universidad Norbert Wiener, 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/7435>
33. Medina S. Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, Chiclaya; 2017. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12001>
35. Ruiz N. Clima laboral y su relacion con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, EsSalud. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Privada de Lambayeque, Lambayeque; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11354/2912>
36. Ramos N; Contreras N. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería en el área Covid-19 del Centro de Salud Dr. Carlos Alfredo Ayestas la Torre, Abancay. [Tesis de Licenciatura]. Perú: Universidad Tecnológica de los Andes, 2021. Disponible en: <https://repositorio.utea.edu.pe/handle/utea/509>
37. Aquino J. Síndrome de burnout y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica y anatomía patológica del Hospital Nacional Hipólito Unzué, Lima, Perú. [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2017. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15011>

38. Bernal J. Estrés y desempeño laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del hospital de emergencia Ate Vitarte. [Tesis de Especialidad]. Perú: Universidad Norbert Wiener, 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8535>
39. Ruiz N. Clima laboral y su relacion con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, EsSalud. [Tesis de Maestria]. Perú: Universidad Privada de Lambayeque, Lambayeque; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11354/2912>
40. Silva E. Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales. [Tesis de Maestria]. Perú: Universidad Nacional de San Martin, Tarapoto; 2018. Disponible en: <http://hdl.handle.net/11458/416>
41. Cubas R. Estrés relacionado con el desempeño laboral del personal de salud del Centro de Salud, La Victoria Sector II, Chiclayo. [Tesis de Licenciatura]. Perú. Universidad Señor de Sipan, Chiclayo, 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5414>
42. Hernandez R, Fernandez C, Baptista P. Metodología de la investigación (6ta edición ed.) Mexico: Mc Graw Hill.; 2014. pp 180 - 181.
43. Hernandez R, Fernandez C, Baptista P. Metodología de la investigación (6ta edición ed.). In. Mexico: Mc Graw Hill; 2016. 122 - 124 pp.
44. Quispe Y. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del Centro de Salud, El Bosque, La Victoria, Chiclayo. [Tesis de Licenciatura]. Perú: Universidad Señor de Sipan, Chiclayo, 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6475>

45. The National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research. [Internet]. Department of Health, Education, and Welfare; 2019. [citado el 06 de marzo del 2022]: 10 pp. Disponible en; https://www.hhs.gov/ohrp/sites/default/files/the-belmont-report-508c_FINAL.pdf

Anexo N° 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable y dimensiones	Diseño metodológico
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cómo la dimensión física del estrés se relaciona con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima – 2023?</p> <p>¿Cómo la dimensión psicológica del estrés se relaciona con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima – 2023?</p> <p>¿Cómo la dimensión social del estrés se relaciona con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima – 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar la dimensión física del estrés se relaciona con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023</p> <p>Identificar la dimensión psicológica del estrés se relaciona con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023.</p> <p>Identificar la dimensión social del estrés se relaciona con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Existe relación entre la dimensión física del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023.</p> <p>Existe relación entre la dimensión psicológica del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023.</p> <p>Existe relación entre la dimensión social del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Estrés laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Física</p> <p>Psicológica</p> <p>Social</p> <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Calidad de trabajo</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Compromiso institucional</p>	<p>Método: Hipotético deductivo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicado</p> <p>Diseño de investigación: No experimental.</p> <p>De corte: Transversal.</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo correlacional.</p> <p>Población: Conformada por todos los profesionales de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo que son un total de 150 profesionales.</p>

Anexo N° 2: Instrumentos

CUESTIONARIO 1: Questionaries Nursing Stress Scale (N.S.S)

I. Presentación

Estimado colaborador, estoy realizando un estudio para determinar la relación del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la San Judas Tadeo, Lima - 2023. Para lo cual solicito su participación a través de una respuesta sincera a las preguntas que a continuación se le presentan, expresándole que los datos son de carácter anónimo. Agradezco anticipadamente su participación en el estudio.

II. Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de preguntas a los que deberá usted responder eligiendo una sola alternativa como respuesta:

Nunca	Alguna vez	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1	2	3	4

III. Datos generales:

1. **Edad:** _____

Sexo: Masculino () Femenino ()

2. **Estado civil:**

Soltero () Casado () Conviviente () Viudo ()

3. **Cargo que desempeña:** _____

4. **Tiempo de servicio:** _____

N.º	AMBIENTE FÍSICO	1	2	3	4
1	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
2	Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal.				
3	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería.				
4	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.				
5	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
6	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				
AMBIENTE PSICOLÓGICO					
7	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
8	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.				
9	La muerte de un paciente				
10	Muerte de un paciente con quien he llegado a tener una relación estrecha.				
11	Ver a un paciente sufrir.				
12	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.				
13	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.				
14	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.				
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.				
16	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
17	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				
18	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				

19	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes. (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.).				
20	Personal y turno imprevisible				
21	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.				
22	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.				
23	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.				
24	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el medico no está disponible.				
AMBIENTE SOCIAL					
25	Recibir críticas de un médico.				
26	Problemas con uno o varios médicos.				
27	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.				
28	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
29	El médico no está presente en una urgencia médica.				
30	Problemas con un supervisor.				
31	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio.				
32	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.				
33	Recibir críticas de un supervisor.				
34	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio				

CUESTIONARIO 2

Cuestionario de desempeño laboral

I. Instrucciones

A continuación, se presenta una serie de preguntas a los que deberá usted responder eligiendo una sola alternativa como respuesta.

Escala	Valor
N	Nunca
CS	Casi nunca
AV	A veces
CS	Casi siempre
S	Siempre

N°	ENUNCIADOS	N	CN	AV	CS	S
Calidad de trabajo						
1.	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2.	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3.	Realiza un trabajo ordenado.					
4.	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5.	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar situaciones de trabajo.					
6.	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7.	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8.	Ve más allá de los requisitos exigidos para obtener un mejor resultado.					
9.	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					

10.	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11.	Puede trabajar independientemente.					
Responsabilidad						
12.	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
13.	Mantiene a la jefa (e) encargado del área, informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden plantearse.					
14.	Transmite información de manera oportuna					
15.	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del centro de trabajo.					
16.	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17.	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
Trabajo en equipo						
18.	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de la organización.					
19.	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20.	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de la organización.					
21.	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el centro de trabajo.					
22.	Conoce la misión y visión del lugar de trabajo.					

23.	Colabora con otros armoniosamente sin considerar la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
24.	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas en el interior del equipo de trabajo.					
25.	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.					
26.	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
Compromiso institucional						
27.	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28.	Demuestra respeto hacia los usuarios.					
29.	Demuestra respeto hacia sus superiores.					
30.	Demuestra respeto hacia sus compañeros.					
31.	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

Anexo N° 3: Consentimiento Informado

Estimado usuario, le invitamos a participar de este estudio, la misma que se encuentra del campo de la salud. Para validar su participación, antes debe conocer y comprender cada de los indicadores que se mencionan a continuación:

Título del proyecto: Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023.

Nombre de las investigadoras: Idalia Gamarra Causto.

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023.

Beneficio por participar: Tendrá la posibilidad de conocer los resultados obtenidos, para que así se generen estrategias de atención al usuario dentro la actividad que realiza el profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pide responder al cuestionario.

Costos por participar: No se realizará pago alguno por su participación.

Renuncia: Usted puede dejar de formar parte del estudio cuando lo crea conveniente, sin ninguna sanción o perder el derecho de conocer los resultados del estudio.

Participación voluntaria: La participación en la investigación es totalmente bajo su voluntad, asimismo podrá retirarse cuando lo desee.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro haber sido informado del nombre, los objetivos y de la información que alcanzare en el estudio la misma que será utilizada para fines exclusivamente de la investigación, lo que me asegura la absoluta confiabilidad del mismo, por lo que acepto participar en el estudio.

Nombres y apellidos del participante	Firma o huella
Documentos de identidad	

“Doy fe y conformidad de haber recibido una copia del documento”

Anexo N° 4: Reporte de originalidad

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 5% 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 2023-11-20 Submitted works	3%
2	uwiener on 2023-10-26 Submitted works	2%
3	uwiener on 2023-10-26 Submitted works	2%
4	uwiener on 2023-03-29 Submitted works	1%
5	uwiener on 2023-03-12 Submitted works	1%
6	uwiener on 2023-10-16 Submitted works	1%
7	repositorio.uma.edu.pe Internet	<1%
8	Submitted on 1687185711742 Submitted works	<1%

Anexo N° 5: Base de datos

Datos variable estrés

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	
1	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	
3	3	4	3	4	4	4	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	4	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
4	3	3	3	2	3	4	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	
6	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	1	
7	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	
8	1	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
9	2	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	
10	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	4	1	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	1	3	3	2	4	4	2	4	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	
12	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	
13	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
14	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	
15	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	3	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	
16	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	
17	2	2	2	4	4	2	3	3	2	3	2	4	4	4	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3
18	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	4	3	3	2	4	2	1	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	
20	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	
22	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	
23	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	4	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	2	
25	2	2	2	3	3	4	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	

26	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	
27	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	2	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2
28	3	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	
29	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	
30	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
31	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	
32	2	4	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	
33	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	
34	3	2	3	1	1	2	1	2	1	1	2	4	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	
35	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	
36	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2
37	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	
38	3	1	2	4	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	
39	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	
41	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	1		
42	2	3	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	
43	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	
44	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	4	1	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	
45	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
46	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	
47	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	
48	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	
49	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	
50	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
51	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	4	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
53	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	
54	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	
55	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	1	2	2	3	3	2	2	

56	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	2	2	
57	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	
58	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	
59	3	4	3	4	4	4	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	4	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
60	3	3	3	2	3	4	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	
62	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	1	
63	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	
64	1	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2		
65	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	1	
66	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	
67	2	2	2	4	4	2	3	3	2	3	2	4	4	4	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3
68	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
69	2	4	3	3	2	4	2	1	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	
70	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	
72	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	
73	2	4	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	
74	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	
75	3	2	3	1	1	2	1	2	1	1	2	4	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1
76	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	
77	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2
78	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	4	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
80	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	

Datos variable desempeño laboral

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	D31	
1	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	5	5	4	
2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	2	5	5	4	4	3	3	4	3	3	2	5	5	3	4	4	3	5	5	5	4	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4	2	2	3	3	3	
7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
8	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	
9	2	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
10	2	3	4	1	3	2	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	
11	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
13	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	
14	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
15	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	
16	2	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	
17	3	2	3	4	5	4	4	2	5	4	5	3	3	4	4	5	2	2	4	3	2	5	4	3	2	4	5	2	1	1	4	
18	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	4	3	5	5	4	3	3	4	2	4	3	3	5	2	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
20	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	
21	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	
24	3	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	
25	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	
26	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	

27	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
28	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
30	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4
32	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	2	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
33	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5
34	3	5	5	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
35	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	5	4	5	5	5	5	5
36	1	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
37	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	5	3	3	3	3	3	3	5	4	5
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
41	1	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
43	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
44	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	5	5	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5
46	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
47	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5
48	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
50	3	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	3	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
52	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
53	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
55	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	5	5	5
56	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4

57	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	5	5	4		
58	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4		
59	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
60	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	2	5	5	4	4	3	3	4	3	3	2	5	5	3	4	4	3	5	5	5	4	
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
62	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4	2	2	3	3	3
63	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
64	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5
65	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	
66	2	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	
67	3	2	3	4	5	4	4	2	5	4	5	3	3	4	4	5	2	2	4	3	2	5	4	3	2	4	5	2	1	1	4	
68	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	3	5	5	4	3	3	4	2	4	3	3	5	2	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
70	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	
71	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
72	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4
73	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	
74	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	
75	3	5	5	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	
76	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	5	4	5	5	5	5	
77	1	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	
78	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	
79	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	
80	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	

Anexo N° 6: Carta de presentación

Lima, 22 de julio 2023

CARTA N° 0108-07-23/2023/DFCS/UPNW

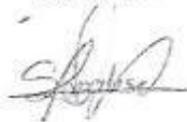
Dr. Javier Matos Morales
Clínica San Judas Tadeo

De mi mayor consideración:

Mediante la presente le expreso el saludo institucional y el mío propio y al mismo tiempo presentarle a la estudiante: Idalia Gamarra Causto, bachiller de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de esta casa de estudios, quien solicita efectuar la recolección de datos para su proyecto de investigación titulado: **"ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA SAN JUDAS TADEO, LIMA - 2023"**

Agradecido por su gentil atención a lo solicitado le manifiesto mi especial estima y consideración personal.

Atentamente,



DRA. SUSAN HAYDEE GONZÁLEZ SALDAÑA
Directora
Escuela Académica Profesional de Enfermería
Universidad Privada Norbert Wiener



Anexo N° 7: Carta de permiso



CMSJT-0023-2023-DM

San Miguel, 25 de Julio del 2023

DRA. SUSAN HAYDEE GONZALES SALDAÑA
DIRECTORA ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WINER.

Presente. -

Asunto : RESPUESTA CARTA N°D108-07-2023/2023/DFCS/UPNW

De mi consideración

Por medio de la presente me dirijo a usted a fin de saludar y al mismo tiempo dar respuesta a la carta enviada a mi despacho en la que solicitan que la estudiante Idalia Gamarra Causto, efectué la recolección de datos para su proyecto de investigación **"ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA SAN JUDAS TADEO, LIMA - 2023"**

Por la presente comunico a usted que ha sido aceptada el pedido de la estudiante.

Es todo en cuanto informo

Atentamente,



Dr. Javier Matos Morales
Director Médico
C.P. 25458
Clínica San Judas Tadeo

Síguenos en 

 Calle Manuel Raygada 170
San Miguel
 Administración: 219-1105
 Citas: 219-1100
 www.clinicasanjudastadeo.com.pe

