



Universidad  
**Norbert Wiener**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**Escuela Académico Profesional de Enfermería**

**Tesis**

**ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE**  
**ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL NACIONAL**  
**DE LIMA, 2022**

Para optar el grado académico de:  
LICENCIADA EN ENFERMERÍA

**AUTOR: MONTEZA FARRO, YOSHI DEL ROCÍO**  
Código ORCID: 0000-0002-8501-9354

Lima - Perú  
2022

Tesis

**Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de un  
Hospital Nacional de Lima, 2022**

Asesora:

**Dra. María Cárdenas de Fernández**

**Código ORCID: 0000-0002-7160-7585**

### **DEDICATORIA**

Mi tesis lo dedico a mi amada madre por ser el motor que me impulsó a llegar a esta meta.

**AGRADECIMIENTO.**

A Dios por darme la vida, salud y la  
oportunidad de alcanzar esta meta.

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice General	v
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
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	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	6
1.4.1 Teórica	6
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Práctica	7
1.5 Limitaciones de la investigación	7
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>8</b>
2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.2 Bases teóricas	13
2.3 Formulación de hipótesis	22
2.3.1 Hipótesis general	22
2.3.2 Hipótesis específicas	22
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>23</b>
3.1. Método de investigación	23

3.2. Enfoque investigativo	24
3.3. Tipo de investigación	24
3.4. Diseño de la investigación	24
3.5. Población, muestra y muestreo	24
3.6. Variables y Operacionalización	26
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.7.1. Técnica	28
3.7.2. Descripción	28
3.7.3. Validación	28
3.7.4. Confiabilidad	28
3.8. Procesamiento y análisis de datos	29
3.9. Aspectos éticos	29
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	<b>30</b>
4.1 Resultados	30
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	30
4.1.2. Prueba de hipótesis	35
4.1.3. Discusión de resultados	39
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>41</b>
5.1 Conclusiones	41
5.2 Recomendaciones	42
<b>REFERENCIAS</b>	<b>43</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>52</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Estrés Laboral. ....	26
Tabla 3. Resultado de fiabilidad de las dos Variables. ....	28
Tabla 4. Tablas cruzadas de las variables Estrés y el Desempeño .....	33
Tabla 5. Tablas cruzadas de las variables Factores físicos y el desempeño. ....	33
Tabla 6. Tablas cruzadas de las variables Factores psicológicos y el desempeño	34
Tabla 7. Tablas cruzadas de las variables Factores sociales y el desempeño .....	34
Tabla 8. Pruebas de Normalidad.....	35
Tabla 9. Correlación de Spearman entre factores físicos y el desempeño.....	36
Tabla 10. Correlación de Spearman entre factores psicológicos y el desempeño	36
Tabla 11. Correlación de Spearman entre factores sociales y el desempeño .....	37
Tabla 12. Correlación de Spearman entre estrés laboral y el desempeño .....	38

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Edad.....	30
Gráfico 2. Sexo .....	31
Gráfico 3. Tiene especialidad .....	31
Gráfico 4. Estado civil.....	32
Gráfico 5. Ingresos mensuales.....	32



## RESUMEN

El presente trabajo tuvo por finalidad determinar la relación entre las variables estrés y desempeño del personal de enfermería en un hospital nacional de Lima 2022. Metodológicamente fue cuantitativa, hipotético-deductivo, de tipo aplicada, transversal y correlacional. Población y la muestra considerada fue de 87 enfermeras de un hospital nacional de Lima. El elemento (instrumento) que se utilizó fue un cuestionario de tipo estructurado con 36 ítems que tiene una confiabilidad en coeficiente Alfa de Cronbach de 0,810. Para procesar datos se utilizó el programa SPSS v25. En contraste de normalidad, los valores observados en el estadístico de prueba Kolmogorov-Smirnov refieren no se está siguiendo la normalidad (no son normales) en ese sentido, se empleó el estadístico Rho de Spearman. Los resultados revelaron que la relación entre las variables es baja en 14.9%, medio en 8% y alto en 10.3%. En Conclusión, las pruebas estadísticas señalan que no existe relación entre las variables (estrés laboral y desempeño). Rho de Spearman: 0,113  $p=0,298$ .

Palabras Clave: Estrés, desempeño, enfermería, Hospital y laboral

## ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between the variables stress and performance of the nursing staff in a national hospital in Lima 2022. Methodologically, it was quantitative, hypothetical-deductive, applied, cross-sectional and correlational. Population and sample considered was 87 nurses from a national hospital in Lima. The element (instrument) that was used was a structured type questionnaire with 36 items that has a reliability in Cronbach's Alpha coefficient of 0.810. To process data, the SPSS v25 program was used. In contrast to normality, the values observed in the Kolmogorov-Smirnov test statistic refer to not following normality (they are not normal). In this sense, Spearman's Rho statistic was used. The results revealed that the relationship between the variables is low in 14.9%, medium in 8% and high in 10.3%. In conclusion, the statistical tests indicate that there is no relationship between the variables (job stress and performance). Spearman's Rho: 0.113  $p=0.298$ .

Keywords: Stress, performance, nursing, Hospital and work

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo por finalidad determinar la correlación entre las variables estrés y el desempeño laboral del personal del área de enfermería, en un hospital de Lima en el año 2022.

El tema fue elegido, porque desde que inició la pandemia por la Covid 19, como nunca antes los profesionales de enfermería experimentaron diferentes niveles de estrés por el riesgo de contagio al que fue expuesto, y esta situación pudo haber afectado el desempeño laboral y por ende la calidad del servicio a pacientes. Han pasado dos años de pandemia y al cierre de este estudio todavía no ha terminado, si bien es cierto que los contagios han reducido, existe la posibilidad de la aparición de una nueva sepa que ponga en alto riesgo a todo el personal de salud.

Este trabajo consta de cinco (05) capítulos: El 1er capítulo, trata sobre el problema del estrés, desde perspectiva mundial, nacional y local. Luego, de general a específico se formularon los problemas y objetivos, se justifica y se describe las limitaciones; 2do capítulo, se detallan los siguientes aspectos: el marco teórico, las investigaciones que anteceden, las teorías que son la base para este estudio; 3er. capítulo, se expone la metodología, variables, técnicas e instrumento empleado para recolectar; 4to capítulo, se exponen resultados con su interpretación; 5to capítulo, expone las conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

Han pasado dos años, desde que la humanidad inició su lucha contra Covid 19 una enfermedad contagiosa que afectó a los seres humanos en todos los aspectos de su vida diaria. Por la naturaleza del virus, su primer golpe encajó directamente en los sistemas de salud de todos los países del mundo (1).

Desde que se inició la pandemia, los países de América Latina decretaron cuarentenas estrictas para evitar la propagación (2,3), pero los trabajadores de salud continuaron laborando independientemente de estas medidas y a diferencia de los

demás desastres comunes, la pandemia por Covid 19 fue el más difícil para el personal de salud, porque estuvieron expuestos a los más altos riesgos de contagio por esta enfermedad (4).

Incluso, la literatura revisada para esta tesis refiere que las enfermeras (os) de primera línea estuvieron expuestas al mayor riesgo de infección en comparación con otros profesionales de la salud, esto debido al contacto cercano y la dedicación que tienen con los pacientes y a sus horarios de trabajo que fueron más prolongados (5) y fueron ellos los que han tenido mayor estrés laboral que otros profesionales (6).

Si bien el estrés es un fenómeno universal que afecta a todos, en concreto, durante la pandemia afectó fuertemente a los profesionales de enfermería (7). La literatura revisada para esta tesis refiere que las causas del problema fueron: elementos de riesgo en el trabajo, obstáculos, excesos de trabajo y la responsabilidad, falta de actuaciones sociales, horas extras, y ambientes físicos precarios (8).

Para la OMS (9), el estrés laboral causado por el trabajo es peligrosa para la salud (física – mental) y afecta el trabajo operativo y a las instituciones donde laboran.

Una investigación realizada en México por Brito et al. (10), demuestran grados de estrés percibido por las enfermeras (os), niveles bajos de solicitudes psicológicas, niveles altos de control y apoyo social. El efecto fue buen desempeño del profesional de enfermería ( $r=-0.129$ ,  $p\leq 0.05$ ).

Un estudio realizado en Perú por Loayza (11), revela que en la dimensión del ambiente laboral un  $r = -0.196$  y  $p = 0,006$  que representa una correlación baja entre las variables estrés y desempeño del profesional de enfermería. También, los estudios de Aldazabal (12) en el 2020, encontró niveles bajos de estrés en el personal de enfermería, en un 47,1% ( $n=48$ ), un 42,2% ( $n=43$ ) niveles medios y un 10,8% ( $n=11$ ) fue alto. Igualmente, el estrés fue bajo en las dimensiones ambientes físicos, psicológicos y sociales. Contrario a estos resultados, Morales (13) en el 2021 señala que, un 54.4% del personal de enfermería tienen altos niveles de estrés laboral y un 57.8% tiene niveles medios de desempeño laboral.

Respecto a las causas del problema del estrés laboral, la Organización Internacional del Trabajo (14), señala que las causas son: los excesos, los horarios, riesgos, relaciones inadecuadas, entre otros.

En ese contexto del problema se observó que, en un hospital de Lima el personal de enfermería presenta niveles altos de estrés laboral y este problema puede estar afectando su desempeño laboral, por este motivo, la presente tesis proyecta determinar la relación entre las variables estrés y desempeño, de esta manera generar evidencia relevante para adoptar acciones pertinentes que conduzcan a solucionar el problema.

## 1.2 Formulación del problema

### 1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, 2022?

### 1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el estrés laboral en la dimensión, **factores físicos** y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, 2022?

¿Cómo se relaciona el estrés laboral en la dimensión, **factores psicológicos** y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, 2022?

¿Cómo se relaciona el estrés laboral en la dimensión, **factores sociales** y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, 2022?

### 1.3 Objetivos de la investigación

#### 1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

#### 1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre el estrés laboral en la dimensión: **factores físicos** y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

Determinar la relación entre el estrés laboral en la dimensión: **factores psicológicos** y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

Determinar la relación entre el estrés laboral en la dimensión: **factores sociales** y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, 2022.



## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Teórica**

Atalaya (15), refiere que el estrés es la dureza que experimenta las personas en un escenario de presión laboral que es más fuerte que su capacidad para enfrentarla.

El personal de enfermería, cuyo rol involucra el cuidado de pacientes, estuvo expuestos a diversos factores estresantes (16) que posiblemente haya afectado su salud mental. De hecho, la enfermería se considera una actividad altamente estresante, debido a la naturaleza de la profesión que requiere enfermeras para hacer frente a situaciones graves (17).

### **1.4.2 Metodológica**

Metodológicamente fue elaborado con rigor científico y dentro del marco de investigación cuantitativa correlacional buscó establecer la relación entre las variables. Por ello, utilizó un diseño robusto con un instrumento con alto nivel de confiabilidad y consistencia.

### **1.4.3 Práctica**

En el contexto actual, estudiar la correlación entre estrés y desempeño, resultó ser necesario para generar evidencia relevante en cuanto a la repercusión de la Covid 19 en estos profesionales de enfermería, por las altas tasas de insatisfacción laboral, desgaste profesional, ausentismo, rotación y demás enfermedades relacionadas que pone en riesgo la calidad de atención a los pacientes. También, para poder establecer estrategias sanitarias preventivas más concretas y de esta manera disminuir la tasa de enfermedades psiquiátricas generadas por el estrés.

### **1.5 Limitaciones de la investigación**

La principal limitante fue con la aplicación del instrumento, existió muy poco apoyo de los hospitales de Lima para que se puedan investigar, muchos trámites y los tiempos son muy prolongados para aplicar la encuesta. El personal de enfermería no disponía de tiempos libres, por esta razón toda comunicación fue virtual.

## **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la investigación**

#### **A. Antecedentes a nivel internacional:**

**Onofre** (18), en el 2021 en Ecuador, desarrollo un estudio para establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral. Metodológicamente fue cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional, consideró en población y muestra a 40 participantes. El instrumentó que empleó fue un cuestionario desarrollado por la Organismo Internacional del trabajo y la OMS. Los resultados revelan que, un 47%

afirman que el estrés es bajo, un 53% sostienen que es medio. El estudio concluye que no hay relación entre estrés y desempeño laboral, el estrés es bajo en 47% y refiere que este escenario se da porque el personal tiene control de su estrés y por tanto este no afecta su desempeño. El desempeño se encuentra entre muy bueno con un 37.5% y 35% respectivamente.

**Villegas (19)**, en el 2018 en México, realizó un estudio que tuvo por objetivo “Determinar si existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño profesional de enfermería de un hospital privado de Hermosillo, Sonora, México”. Metodológicamente fue cuantitativo, no experimental y transversal, la población y muestra fue de 73 enfermeras (os), el instrumento para medir el estrés fue el test de “Escala de estrés de Enfermería” validado y estandarizado por la OMS, el instrumento para medir el desempeño laboral fue un cuestionario con alfa de Crombach de 0,876. Los resultados revelan una media de estrés de 35,91 y por categoría un 47,9% presentan niveles medios de estrés. En el nivel de desempeño la media fue de 56,9% y 95,5% manejan un alto nivel de desempeño. Los valores observados en la correlación entre las variables estrés y desempeño, muestran un Rho de Spearman =  $-.321$  y un nivel de significancia  $p= 0.006$ . El estudio llegó a la conclusión que, no existe relación estadísticamente significativa entre las variables estrés y desempeño profesional. La mayoría de los participantes tienen un desempeño profesional alto, lo que puede atribuirse a que el estrés no precisamente tiene efectos negativos. No encontró relación

estadísticamente significativa entre el estrés por sexo y estado civil, asimismo no hay una relación entre las funciones realizadas y el nivel de estrés presentado.

**Brito et al. (20)**, en el 2021 en México, desarrollo un estudio sobre “Estrés y desempeño laboral en personal de enfermería de Morelos, México.”. Metodológicamente fue cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal, la población y muestra fue de 181 enfermeras (os), el instrumento fue el cuestionario de Opinión del Superior Jerárquico sobre la Calidad del Desempeño (COSCD) desarrollado e implementado en México por la Dirección General de Calidad y Educación en Salud de la Secretaria de Salud, la cedula consta de 20 ítems y el otro instrumento fue la Escala de Estrés Percibido (PSS14) que consta 14 ítems, al mismo tiempo que se exploró la relación curvilínea entre el estrés percibido y el desempeño. Los resultados revelan un moderado grado de estrés y altos niveles de desempeño. Los índices de ajuste de los modelos estructurales que evidencian la validez de constructo, estuvieron dentro de los límites aceptados. además, mediante un modelo de análisis de regresión curvilínea cuadrático, se confirmó una relación curvilínea (U-shaped) entre el estrés percibido y el desempeño ( $R^2 = 0.54$  y  $p < 0.05$ ). El estudio llegó a la conclusión que, se identificó una relación curvilínea en forma de U invertida entre el estrés y el desempeño, existió un moderado grado de estrés percibido, que permitió que el personal de enfermería desarrollará un alto desempeño.

**B. Antecedentes a nivel nacional:**

**Morales** (13), en el 2021 en el Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, realizó un estudio para “Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021”. Metodológicamente fue cuantitativa, no experimental, transversal y buscó la correlación. Población y muestra fue 117 enfermeros, el instrumento fue cuestionario de 36 ítems. Los resultados revelan que: existe una relación significativa entre el factor físico y el desempeño del profesional de enfermería, Rho de Spearman se encontró un valor  $r = -0.529$  con un valor  $p = 0.00$ ; existe una relación significativa entre el factor psicológico y el desempeño del profesional de enfermería Rho =  $-0.529$  con un  $p = 0.00$ ; existe una relación significativa entre el factor social y el desempeño del profesional de enfermería RHo =  $-0.643$  con un  $p = 0.00$ . El estudio llegó a la conclusión que, el personal de enfermería está expuesto a factores estresores que están afectando de manera negativa y moderada en su desempeño al brindar el cuidado a los pacientes críticos, esto se confirma con la presencia de un 57.8% de nivel de desempeño medio que tienen estos enfermeros.

**Machahuay y Vera** (21), en el 2020 en Callao, realizaron un estudio para: “Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería”. Metodológicamente fue cuantitativa, transversal y buscó la correlación. Población considera 100 enfermeras. Se usó el cuestionario “Nurssing Stres Scale

(NSS)” en la variable (EL) y un cuestionario adicional en el (DL). Los resultados exponen, existe relación moderada entre las variables ( $n=0.05$ ); además, al existir alto nivel de (EL) genera un 20% de bajo (DL), el 33,3% tiene nivel medio de (EL) y 23% de alto (DL). Finalmente, el grado de correlación entre las variables es  $r= - 0,430$ . El estudio concluye que existe correlación entre las variables (estrés y el desempeño labora),  $p =0,018 < 0,05$  al 95% de confianza y el grado de relación fue  $-0,430$ , el negativo (viceversa) y no se encontró relación con motivación ( $p 0,417 > 0,05$ ) y con la dimensión de responsabilidad ( $p 0,038 < 0,05$ ).

**Quispe** (22), en el 2019 en un Centro de Salud de Chiclayo, Lambayeque, realizó un estudio para: “Determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los profesionales de Salud del Centro de Salud el Bosque – La Victoria, Chiclayo, en el año 2018”. Metodológicamente fue cuantitativo, no experimental y correlacional. Población y muestra de 45 profesionales del sector salud, instrumento fue cuestionarios y para determinar la relación utilizó Pearson y significancia  $p<0,05$ . Los resultados, un 75.6% nivel de estrés medio y un 24.4% es bajo. En las dimensiones, se puede apreciar que en su totalidad (100%) de los profesionales en realización personal es alto, mientras que en despersonalización es bajo (100%). Por el lado de la dimensión Agotamiento Emocional, el 77.8% el nivel de estrés es bajo mientras que el 22.2% es medio. El estudio llegó a la conclusión que, si existe relación del nivel de estrés y el desempeño laboral de los colaboradores incluidos los profesionales de

enfermería, el nivel de estrés es medio a bajo ya que al evaluar las dimensiones tanto en Agotamiento Emocional (77.8%) como en despersonalización es bajo y además el desempeño laboral de los profesionales del centro de salud es eficiente.

## **2.2 Bases teóricas.**

### **Bases teóricas para la variable “Estrés laboral”**

#### **2.2.1 Definición de la variable**

Respecto al significado de la palabra estrés, la Real Academia Española señala que son tensiones provocadas por contextos angustiosas que causan trastornos psicológicos a veces graves” (23).

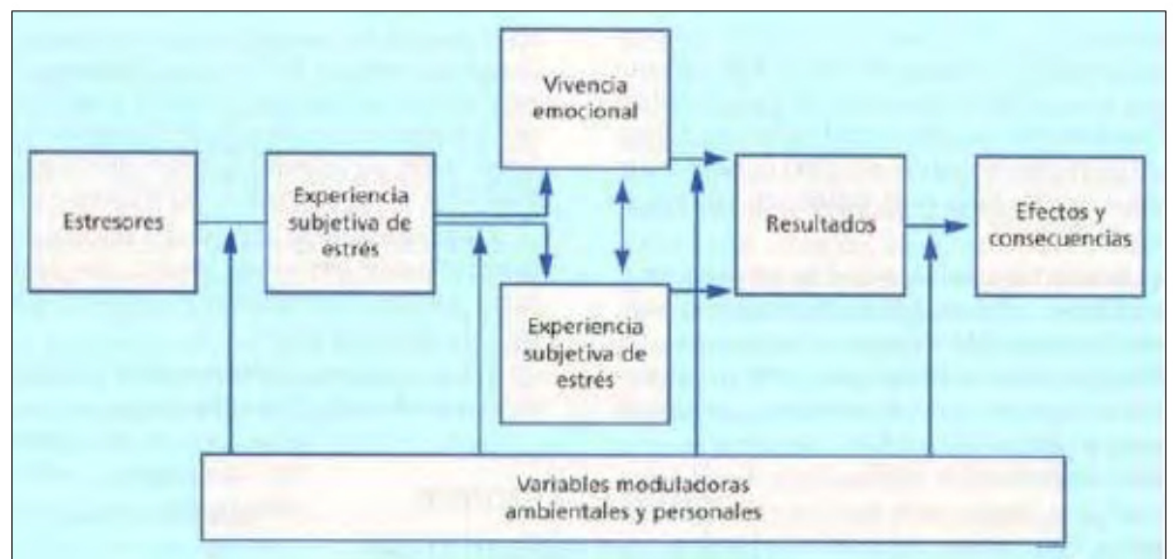
En el siglo XVII, el término “estrés” se usó para describir represión, tristeza, adversidad e incomodidad, pero el término cambió en el siglo XIX para tener el significado de una fuerte influencia ejercida sobre una persona o sobre un objeto. La palabra "estrés" se deriva de "stringere", que es el Palabra latina que significa “apretar” (24).

En tiempos actuales, se expresa como un estado de tensión en el interior del individuo. La definición actual incluye una perspectiva que se da con la interacción de ambas definiciones. El estrés, desde este punto de vista, es la condición psicológica y física que surge debido a los peculios inadecuados de las personas al enfrentar las presiones del entorno (25).



### 2.2.2 Teorías del “Estrés laboral”

La literatura revisada para esta tesis señala diversas teorías que deben ser analizadas para explicar las situaciones y/o experiencias de estrés (26), entre otros, destacan: i) el modelo Teórico de Harrison (27), este modelo analiza los niveles de ajustes a la dimensión del medio ambiente, en el proceso de autovaloración de la persona. ii) El modelo Teórico de facetas de Beehr y Newman (28), para este patrón el estrés laboral se encuentra en el medio ambiente. iii) el modelo teórico cibernético de Edwards (29), las organizaciones definen como niveles de discrepancia el estado actual y el deseado. iv) El modelo Teórico Meurs (30), en este modelo se encuentran los factores ajenos al entorno organizacional. En el siguiente gráfico se muestra el modelo clásico de estrés laboral citado por Ruiz y Vega (31) de Peiro (2001).



### **2.2.3 Evolución histórica**

La Comunidad Europea planteó un Proyecto de investigación referido a la adaptación humana al estrés. Desde entonces, el estudio del estrés laboral recibió una atención considerable y diversos países con apoyo de la OMS y la OTI vienen adoptando medidas para un ambiente de trabajo saludable con muchos especialistas involucrados (32).

#### **2.2.3.1 Principales autores del “Estrés laboral”**

Ruiz y Vega (31), sostiene que fue Jamal en el 2011, quien señaló al estrés como algo perjudicial en el entorno laboral de los trabajadores y que esto influye en un deficiente desempeño, debido al tiempo que se invierte al enfrentar la tensión. Posteriormente Gonzales et al, en el 2013, refiere que el estrés es un problema que ha generado el deterioro del rendimiento de los trabajadores en los diferentes ambientes de trabajo.

### **2.2.4 Estrés laboral en profesionales de enfermería**

#### **2.2.4.1 Concepto de estrés laboral**

Diversos autores alertan sobre potenciales riesgos en la atención a pacientes que puede causar la influencia del tiempo sobre los enfermeros (as) (33), incluso se ha documentado los posibles errores cometidos y la difícil situación que viven estos profesionales a hora de las decisiones y lo traumático que puede ser cuando son sometidos a altos niveles de estrés (34).

#### **2.2.4.2 Características del estrés laboral**

Respecto a la característica subjetiva del estrés hacia el medio, Arellano sostiene que es un cambio mentalmente intrínseco de dureza o excitación (35) y según Melgosa (36), estos estados mentales cuando se ven alterados por niveles elevados de estrés producen una serie resistencias psíquicas y funcionales.

#### **2.2.4.3 Dimensiones del estrés laboral**

Para Morales (13), las dimensiones son:

Factor físico. – este factor está relacionado con el tema y la sobrecarga de actividades laborales a que son sometidos el personal de salud, este que altera el estado normal de las actividades operativas en salud y quita la concentración que necesitar el personal de salud para garantizar un bien servicio.

Factores Psicológicos. - características psíquicas propias de las personas y del cual depende su forma de ser, pensar y demás comportamiento ante la presencia de situaciones estresantes.

Factores Sociales. – son las características que se relacionan con la vida en sociedad del personal de salud y que afecta la comunicación interpersonal.

#### **2.2.4.4 Instrumentos para medir y evaluar el estrés laboral**

Morales (13), utilizó como instrumento para medir y evaluar la variable estrés laboral, un cuestionario estructurado de 18 preguntas.

## **Bases teóricas para la variable “Desempeño laboral”**

### **2.2.5 Definición de la variable**

Para Morales (13) “El desempeño laboral o profesional, es la forma como en que cada trabajador realiza su labor de manera eficiente con la finalidad de lograr metas y objetivos de la institución”.

Para Stoner (37), el desempeño viene a ser “el grado o nivel de desenvolvimiento que una persona tiene con respecto a un determinado fin”. Desde esta perspectiva, un profesional puede tener buen o mal desempeño según los parámetros establecidos en relación a su laboriosidad o productividad.

Para Calderón y Sánchez (38) citado de Chiavenato, el desempeño laboral “es una apreciación sistemática de un individuo y su potencial de habilidades en un área de trabajo, que genera estímulo, valor, capacidad, para su desenvolvimiento”.

Para Jiménez (39), el desempeño laboral fundamentado en el cuidar “son acciones que traspasa el acompañamiento, implica servir, asistir, hacerse responsable del otro a quien se le proporciona el cuidado”.

### **2.2.6 Teorías del “Desempeño laboral”**

Para Klingner y Nabaldian (40), los fundamentos teóricos que sostienen el desempeño laboral son: Teoría de la equidad, Teoría de las expectativas y Teoría de la finalidad o de las metas.

**Teoría de la equidad.-** sostiene que el desempeño laboral está asociado “con la percepción que tiene el trabajador acerca del trato que recibe. En consecuencia, estas apreciaciones dan como resultado lealtad, expresiones de buena voluntad y una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Muchas veces esta impresión ha estado más vinculada a un estado mental que a una percepción basada en hechos”. No obstante, esta teoría expresa que la imparcialidad y el buen trato vienen a ser los elementos fundamentales para el buen desempeño laboral (40).

La teoría de equidad está compuesta por dos (02) aspectos esenciales: “El desempeño y la equiparación con otros”. El primero, viene a ser la comparación de su aporte o desempeño laboral y la retribución que recibe en relación con otras personas. El segundo, nos habla de la comparación subjetiva de uno respecto a su par. En ese contexto, esta teoría se basa en el equilibrio entre el tipo de trato que reciben los colaboradores y el desempeño de estos, y la vinculación existente entre el esfuerzo y la recompensa (40).

**Teoría de las expectativas.-** sostiene que el buen desempeño laboral dependerá de los sentimientos de satisfacción de los empleados, tal es así que “la postura se concentra en la percepción subjetiva que tiene el trabajador sobre la posibilidad de que su forma de realizar su trabajo o desarrollar determinados comportamientos conlleve a la consecución de cierto desempeño” (41).

Escobedo y Quiñones (41) citado de Vroom, presenta tres elementos en la teoría de las expectativas; i) La expectativa que es el vínculo entre el esfuerzo y el desempeño, ii) La instrumentalidad que es la relación entre el desempeño y la recompensa; y iii) La valencia, que es la importancia que el individuo otorga al resultado o estímulo por el desempeño obtenido. El mismo autor sostiene que “es indudable que esta teoría permite comprender muchas de las reacciones positivas o negativas en el desempeño del trabajador, puesto que, como ser humano también se tiene expectativas y metas. Por eso, esta propone que los empleados se comporten de una determinada manera para poder cumplir con sus expectativas planteadas, un resultado que perciben como valioso y que se sintetiza en tres aspectos: expectativa, instrumentalidad y valencia” (41).

**Teoría de la finalidad o de las metas.**- sostiene que el buen desempeño laboral depende del grado de esfuerzo del trabajador para conseguir un determinado objetivo o meta. Escobedo y Quiñones (41) citado de Locke, sostiene que estas metas puede tener varias funciones “centran la atención y la acción, al focalizar la atención en la tarea, movilizan la energía y el esfuerzo, aumentan la persistencia, y ayudar a la elaboración de estrategias”.

### **2.2.7 Desempeño laboral del profesional de Enfermería**

Según Mesías (42) citado de Chiavenato, “la evaluación del desempeño es la apreciación y/o comportamiento del colaborador en base a las metas logradas en su

puesto laboral, el cual es evaluado mediante objetivos ya propuestos, dicha evaluación, se estimula al empleado a esforzarse, a buscar la excelencia y a considerar las cualidades que pueda tener, a través de estrategias individuales ya establecidas para cumplir objetivos en la institución donde labora. Los trabajadores deben ser evaluados de manera formal e informal y de manera periódica. También se le puede denominar a este proceso evaluación del mérito, evaluación de los empleados, informes de progreso, evaluación de eficiencia funcional, entre otros. Teniendo en cuenta estrategias individuales para lograr los objetivos deseados, siendo estos: el desempeño de la función y las características individuales”.

#### **2.2.8 Dimensiones del desempeño laboral**

Para Morales (13), las dimensiones son:

**Autoestima.-** el autor sostiene que “es una cualidad muy importante de los trabajadores en este caso del personal de enfermería, para superar ciertos trastornos denigrantes, sentir que se merece pertenecer a un grupo y permite ser más flexibles ante circunstancias problemáticas” (13).

**Trabajo en equipo.-** el autor sostiene que “el personal de salud en este caso la enfermera logre trabajar en unión y armonía con sus compañeros de turno, logrando adecuadas relaciones entre los mismos así trabajando conjuntamente para lograr un objetivo en común que es el bienestar y mejoría del paciente. Dentro de una organización de trabajo se pueden presentar dificultades debido al choque de

caracteres, opiniones diferentes de cada integrante, inadecuada comunicación, asuntos relacionados al liderazgo, entre otras cosas” (13).

**Formación del personal.-** el autor sostiene que “suele ser aquella relacionado con los conocimientos que adquiere durante su trabajo mediante capacitaciones e inducciones por parte de la empresa, también se relaciona a la motivación con el crecimiento profesional y sus oportunidades dentro de la empresa.; por último, satisfacción laboral es un conjunto de emociones que pueden ser negativas o positivas que percibe el trabajador que se pueden expresar en cualidades laborales las cuales están directamente relacionadas con el ambiente laboral, grupos de trabajo organigrama, entre otros” (13).

### **2.2.9 Instrumentos para medir y evaluar el desempeño laboral**

Morales (13), utilizó como instrumento para medir y evaluar la variable desempeño laboral, un cuestionario estructurado de 18 preguntas.



## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión: **factores físicos** y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022

Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión: **factores psicológicos** y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022

Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión: **factores sociales** y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022

## **CAPITULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1 Método de la investigación**

Hipotético – deductivo, parte de un problema, accediendo a la enunciación de una hipótesis para explicar transitoriamente el problema y que finalmente fue sometida a pruebas de verificación para aceptar o rechazar el planteamiento hipotético originario (43).

### **3.2 Enfoque de la investigación**

Cuantitativo, se trabajó con dato numéricos que fueron procesados para determinar la relación de las variables y probar las hipótesis. Hernández et al (44), refiere que este enfoque es secuencial y probatorio.

### **3.3 Tipo de investigación**

Aplicada, porque resolvió el problema con enfoque cuantitativo. Según Lozada (45), la aplicación directa genera conocimientos prácticos y útiles para la sociedad.

### **3.4 Diseño de la investigación**

No experimental, correlacional y transversal, el estudio no se variaron las variables independientes y por ser correlacional (46), se relacionaron estadísticamente las variables de estudio; y finalmente respecto al diseño transversal, se aplicó una encuesta en un momento único.

### **3.5 Población, muestra y muestreo**

Se consideró para la presente tesis a 87 profesionales de enfermería y se trabajó con el 100% de la población (47).

**Criterios de inclusión y exclusión****Criterios de inclusión:**

Los que aceptaron voluntariamente formar parte de la investigación;

Los que hayan leído y aceptado el documento “formato de consentimiento”

Personal que este laborando o que tenga vínculo laboral con el hospital nacional de Lima.

**Criterios de exclusión:**

Que no aceptaron firmar el documento

Personal que no sea del hospital nacional de Lima

### 3.6 Variables y Operacionalización

#### Variable 1: Estrés Laboral

Definición Operacional: Es la opinión de los profesionales de enfermería respecto a los factores físicos, factores psicológicos y factores sociales

**Tabla 1.** Estrés Laboral.

<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Escala valorativa (Niveles o rangos)</b>
<b>Factores físicos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La carga de trabajo.</li> <li>2. Horario</li> <li>3. Ambientes físicos</li> <li>4. Material</li> <li>5. Riesgo</li> <li>6. Ruido</li> </ol>	Ordinal	$\leq 9$ Bajo 10-16 Medio >16 Alto
<b>Factores psicológicos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Muerte y sufrimiento</li> <li>2. Insuficiencia</li> <li>3. poco apoyo</li> <li>4. Nivel de responsabilidad</li> <li>5. tiempo</li> </ol>	Ordinal	$\leq 9$ Bajo 10-16 Medio >16 Alto
<b>Factores sociales</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Equipos</li> <li>2. reuniones sociales</li> <li>3. organizacional</li> <li>4. Apoyo</li> <li>5. Trabajos</li> </ol>	Ordinal	$\leq 9$ Bajo 10-16 Medio >16 Alto

### Variable 2: Desempeño laboral

Definición Operacional: Es la opinión de los profesionales de enfermería respecto al desempeño del profesional de enfermería.

**Tabla 2.** Desempeño del Profesional de Enfermería.

<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Escala valorativa (Niveles o rangos)</b>
<b>Autoestima</b>	1. Confianza 2. Valoración 3. Capacidades	Ordinal	≤ 9 Bajo 10-16 Medio >16 Alto
<b>Trabajo en equipo</b>	1. Colaboración 2. Comunica	Ordinal	≤ 9 Bajo 10-16 Medio >16 Alto
<b>Formación profesional</b>	1. Conocimientos 2. Profesionalismo	Ordinal	≤ 9 Bajo 10-16 Medio >16 Alto
<b>Satisfacción laboral</b>	1. Satisfacción 2. Responsabilidad 3. Contrato 4. Equitativo	Ordinal	≤ 9 Bajo 10-16 Medio >16 Alto

### 3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1 Técnica

Fue la encuesta, se levantó información sobre la relación entre las variables.

#### 3.7.2 Descripción de instrumentos

Para conocer la relación entre las variables se utilizó un instrumento validado por Morales (13) en el 2021, un cuestionario de 36 preguntas.

Anexo 2: Instrumento

#### 3.7.3 Validación

El instrumento, para evaluar las variables fue el instrumento validado por Morales (13).

#### 3.7.4 Confiabilidad

En la siguiente tabla se muestra el valor del Alfa de Cronbach del instrumento validado por Morales (13).

Tabla 3. Valores del alfa de crombach

Alfa de Cronbach	N de elementos
variable estrés laboral y desempeño del profesional	
0,770	27

Fuente: Elaboración propia spss v25

### **3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos**

El procesamiento fue con el programa SPSS Statistics versión 25. Previo a ello los datos recolectados por el Google Form fueron tabulados en Excel y exportado al SPSS, para el análisis descriptivo y de tablas cruzadas; así como la contratación de normalidad y las pruebas de hipótesis para responder los objetivos.

### **3.9 Aspectos éticos**

Belmont (48), determina una serie de aspectos que se han considerado en este trabajo de tesis, entre otros se destacan principios generales tradicionales, como son el respeto, la amabilidad y el pedido de participar de manera voluntaria, para este fin se entregó un formato de consentimiento. Anexo 3: Formato de consentimiento informado.



## CAPÍTULO IV:

### PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

#### 4.1 Resultados

##### 4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

Gráfico 1. Edad

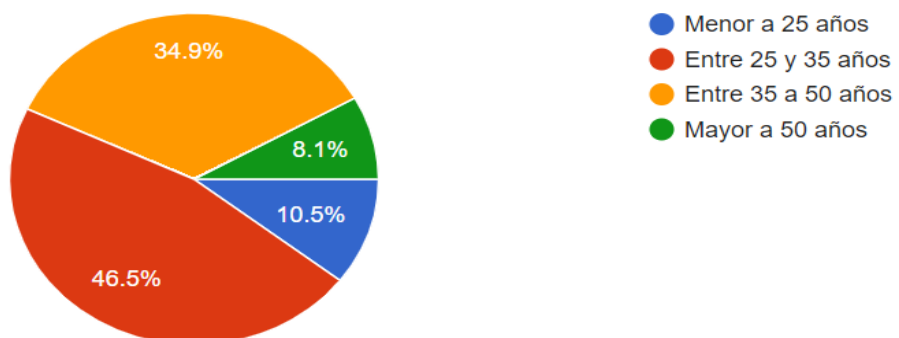


Gráfico 2. Sexo

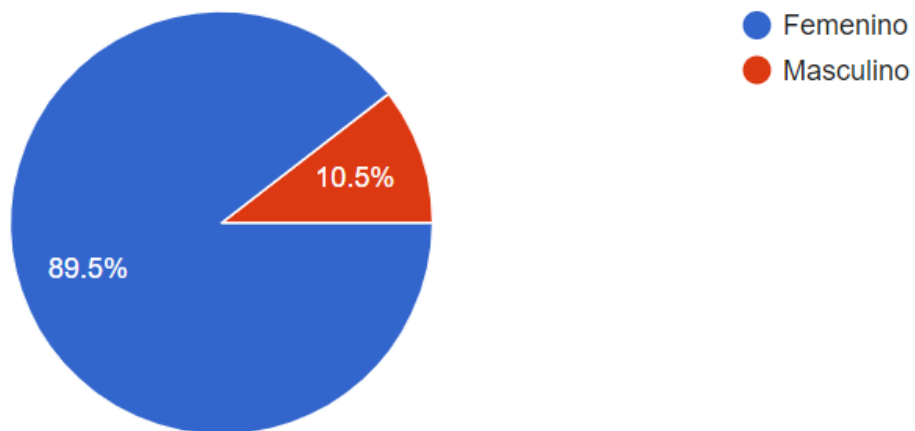


Gráfico 3. Tiene especialidad

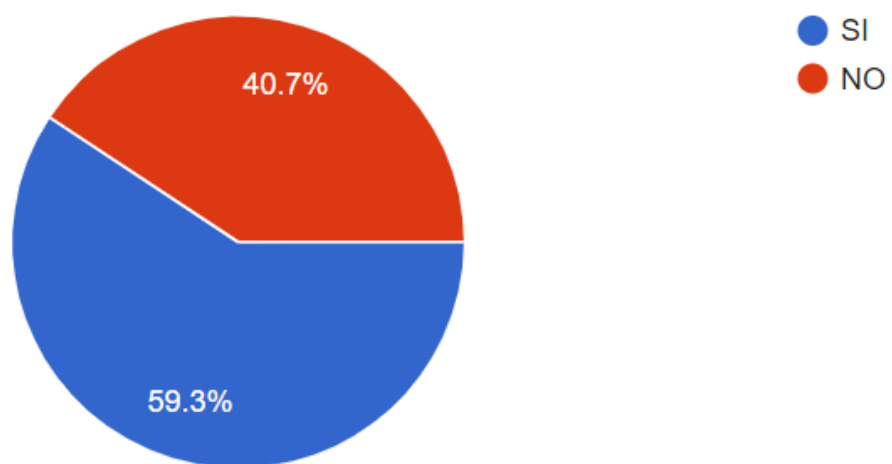


Gráfico 4. Estado civil

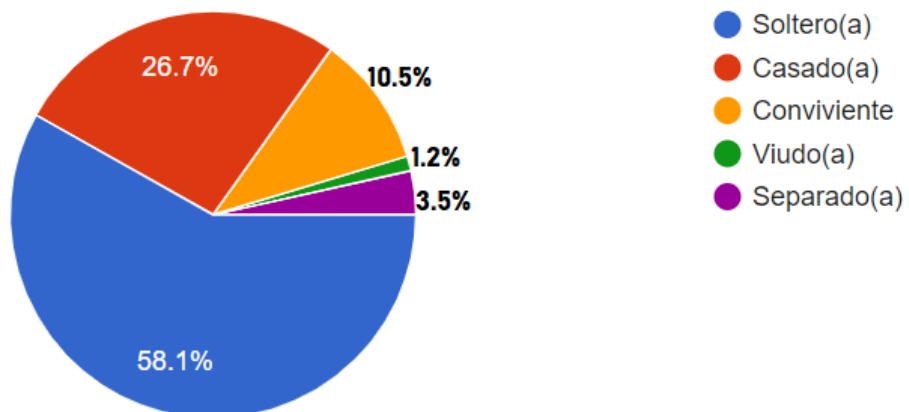
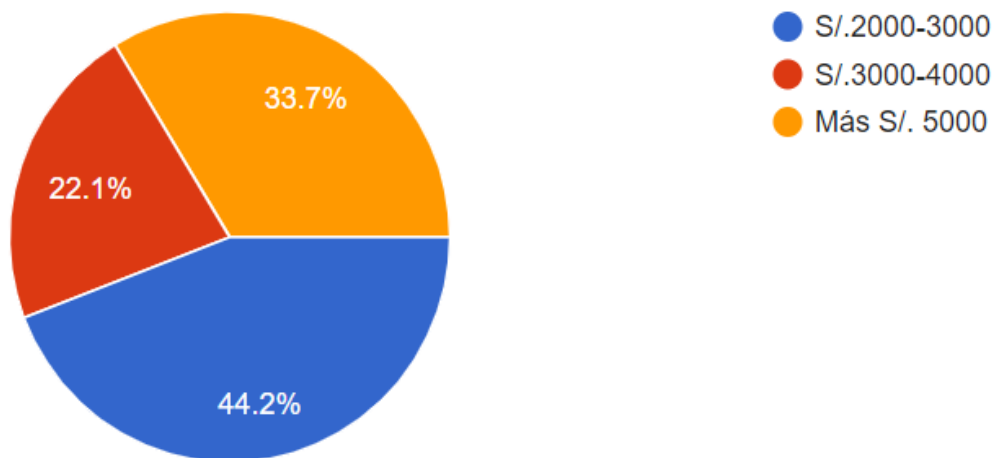


Gráfico 5. Ingresos mensuales



## ANÁLISIS DE CONTINGENCIA

Tabla 4. Tablas cruzadas de las variables Estrés y el Desempeño

		Desempeño_PE (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Estrés Laboral (Agrupada)	Bajo	Recuento	13	10	7	30
		% del total	<b>14,9%</b>	11,5%	8,0%	34,5%
	Medio	Recuento	12	7	10	29
		% del total	13,8%	<b>8,0%</b>	11,5%	33,3%
	Alto	Recuento	8	11	9	28
		% del total	9,2%	12,6%	<b>10,3%</b>	32,2%
Total	Recuento	33	28	26	87	
	% del total	37,9%	32,2%	29,9%	100,0%	

**Interpretación:** En la tabla 4, en cuanto a la relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería, del 100% de evaluados un 14,9% es “Bajo”, un 8% es “Medio” y un 10,3% es “Alta”.

### Análisis de Contingencia del objetivo específico 1.

Tabla 5. Tablas cruzadas de las variables Factores físicos y el desempeño.

		Desempeño_PE (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Factor Físico (Agrupada)	Bajo	Recuento	17	10	10	37
		% del total	19,5%	11,5%	11,5%	42,5%
	Medio	Recuento	8	8	9	25
		% del total	9,2%	9,2%	10,3%	28,7%
	Alto	Recuento	8	10	7	25
		% del total	9,2%	11,5%	8,0%	28,7%
Total	Recuento	33	28	26	87	
	% del total	37,9%	32,2%	29,9%	100,0%	

**Interpretación:** En la tabla 5, en cuanto al factor físico y desempeño, del 100% un 19.5% es “Bajo”, un 9,2% es “Medio” y un 8% es “Alta”

### Análisis de Contingencia del objetivo específico 2.

Tabla 6. Tablas cruzadas de las variables Factores psicológicos y el desempeño

		Desempeño PE (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Factor Psicológico (Agrupada)	Bajo	Recuento	13	9	8	30
		% del total	14,9%	10,3%	9,2%	34,5%
	Medio	Recuento	13	10	6	29
		% del total	14,9%	11,5%	6,9%	33,3%
	Alto	Recuento	7	9	12	28
		% del total	8,0%	10,3%	13,8%	32,2%
Total	Recuento	33	28	26	87	
	% del total	37,9%	32,2%	29,9%	100,0%	

**Interpretación:** En la tabla 6, en cuanto a factor psicológico y desempeño, del 100% un 14,9% es “Bajo”, un 11,5% es “Medio” y un 13,8% es “Alta”.

### Análisis de Contingencia del objetivo específico 3.

Tabla 7. Tablas cruzadas de las variables Factores sociales y el desempeño

		Desempeño PE (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Factores Sociales (Agrupada)	Bajo	Recuento	11	11	11	33
		% del total	12,6%	12,6%	12,6%	37,9%
	Medio	Recuento	14	11	10	35
		% del total	16,1%	12,6%	11,5%	40,2%
	Alto	Recuento	8	6	5	19
		% del total	9,2%	6,9%	5,7%	21,8%
Total	Recuento	33	28	26	87	
	% del total	37,9%	32,2%	29,9%	100,0%	

**Interpretación:** En la tabla 7, en cuanto al factor social y el desempeño, del 100% un 12,6% es “Bajo”, un 12,6% es “Medio” y un 5,7% es “Alta”.

#### 4.1.2 Prueba de hipótesis

Tabla 8. Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estres_Laboral (Agrupada)	,228	87	,000	,793	87	,000
Desempeño_PE (Agrupada)	,247	87	,000	,788	87	,000

**Decisión:** En tabla 8, se analizó Kolmogorov-Smirnov, debido a que la población fue de 87 participantes y este valor es mayor a 50, y en este análisis los datos observados por cada casilla muestran la significancia (**Sig=,000**) de que **los datos no son normales** y por tal razón se empleó Rho de Spearman para contrastar las hipótesis.

Los resultados de las pruebas de hipótesis son:

##### **Hipótesis 1.**

H<sub>0</sub>: No Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión: factores físicos y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión: factores físicos y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022

Tabla 9. Correlación de Spearman entre factores físicos y el desempeño

		Fac. Físico (Agrupada)		Var_Desempeño_Prof (Agrupada)	
Rho de Spearman	Fac_Físico (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000		,167
		Sig. (bilateral)	.		,122
		N	87		87
	Var_Desempeño_Prof (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,167		1,000
		Sig. (bilateral)	,122		.
		N	87		87

**Decisión:** En la tabla 9 se observa que el p valor es 0,122 (Si p valor < 0.050 es significativo y se rechaza la Hipótesis nula H0).

**Conclusión:** Se puede afirmar que no existe correlación entre las variables. (Rho de Spearman: **0,167** p=0,122).

### Hipótesis 2.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión: factores psicológicos y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión: factores psicológicos y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022.

Tabla 10. Correlación de Spearman entre factores psicológicos y el desempeño

		Factor_Psicológico (Agrupada)		Var_Desempeño_Prof (Agrupada)	
Rho de Spearman	Factor_Psicológico (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000		,107
		Sig. (bilateral)	.		,323
		N	87		87
	Var_Desempeño_Prof (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,107		1,000
		Sig. (bilateral)	,323		.
		N	87		87

**Decisión:** En la tabla 10, p valor es 0,323 (Si p valor < 0.050 es significativo y se rechaza la hipótesis nula H0).

**Conclusión:** Por lo tanto, se puede afirmar que no existe correlación entre las variables (Rho de Spearman: **0,107** p=0,323).

### Hipótesis 3.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión: factores sociales y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión: factores sociales y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022.

Tabla 11. Correlación de Spearman entre factores sociales y el desempeño

			Factores_Sociales (Agrupada)	Var_Desempeño_Prof (Agrupada)
Rho de Spearman	Factores_Sociales (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	-,002
		Sig. (bilateral)	.	,982
		N	87	87
	Var_Desempeño_Prof (Agrupada)	Coeficiente de correlación	-,002	1,000
		Sig. (bilateral)	,982	.
		N	87	87

**Decisión:** En la tabla 11, p valor es 0,982 (Si p valor < 0.050 es significativo y se rechaza la Hipótesis nula H0).



**Conclusión:** Por lo tanto, se puede afirmar que no existe correlación entre las variables (Rho de Spearman: **-,002**  $p=0,982$ ).

### Prueba de Hipótesis General

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022.

Tabla 12. Correlación de Spearman entre estrés laboral y el desempeño

Rho de Spearman	Var_Estres_Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	Var_Estres_Laboral (Agrupada)	Var_Desempeño_Prof (Agrupada)
			1,000	,113
		Sig. (bilateral)	.	,298
		N	87	87
	Var_Desempeño_Prof (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,113	1,000
		Sig. (bilateral)	,298	.
		N	87	87

**Decisión:** En tabla 12, p valor es 0,298 (Si p valor < 0.050 es significativo se rechaza

la Hipótesis nula H<sub>0</sub>).

**Conclusión:** No existe correlación significativa entre las variables (Rho de Spearman: **0,113**  $p=0,298$ ).

### 4.1.3 Discusión de resultados

La tesis realizada en un Hospital Nacional de Lima, nos llevó a la discusión del siguiente resultado:

Que, no existe relación significativa entre las variables estrés y el desempeño del personal de enfermería. Esta afirmación concuerda con la investigación de Aldazabal (12), en el 2020 en Lima, realizaron un estudio para determinar el estrés durante la pandemia y los resultados exponen niveles bajos de estrés en el personal de enfermería y resalta estos mismos valores en las dimensiones ambiente físico, social y psicológico.

Respecto a los resultados, no existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión: factores físicos y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022. Rho de Spearman: 0,167  $p=0,122$ . Este resultado es similar a los resultados de Loayza (12), quien expone relación negativa baja en la relación estrés laboral y desempeño profesional y resalta que en la dimensión factor físico encontró  $r = -0.196$  y  $p= 0,006$ .

Respecto a los resultados, no existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión: factores psicológicos y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022. Rho de Spearman: 0,107  $p=0,323$ . Este resultado es similar a los resultados de Brito et al. (11), Quien en su estudio

encontró relación baja en la correlación de las variables estrés y desempeño, específicamente con la dimensión factores psicológicas ( $r=-0.129$ ,  $p\leq 0.05$ ).

Respecto a los resultados, no existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión: factores sociales y el desempeño del personal de enfermería. Rho de Spearman:  $-0,002$   $p=0,982$ . Este resultado es similar a los resultados de Aldazabal (12), el mismo en la dimensión ambiente social encontró nivel bajo en un 55,9% ( $n=57$ ), un 34,3% ( $n=35$ ) fue medio y 9,8% ( $n=10$ ) fue alto, predomina el nivel bajo en la dimensión factores sociales del estrés laboral.

## CAPÍTULO V.

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 Conclusiones

Que, no existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión: factores físicos y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022. Rho de Spearman: 0,167  $p=0,122$ .

Que, no existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión: factores psicológicos y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022. Rho de Spearman: 0,107  $p=0,323$ .

Que, no existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión: factores sociales y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022. Rho de Spearman: -,002  $p=0,982$ .

En general, no existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022. Rho de Spearman: 0,113  $p=0,298$ .

## 5.2 Recomendaciones

En base a los resultados de la presente tesis, donde se ha comprobado que, no existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería, sería oportuno extender los estudios aplicando otras metodologías de diseños de investigación y basándose en la problemática del estrés y desempeño laboral.

Teniendo en cuenta los niveles de estrés identificados en este estudio, sería oportuno un estudio específico sobre salud mental en la población estudiada, de tal manera que se pueda complementar con los resultados de esta tesis y conocer los cambios en el comportamiento de las variables en el tiempo.

Se recomienda a los investigadores, evaluar las dimensiones físicas, psicológicas y sociales del estrés. Resulta interesante esta línea de investigación para saber que tanto afecta el estrés al desempeño laboral, hacer estudios comparativos y adoptar medidas preventivas pertinentes.

Sería oportuno extender los estudios de esta tesis en otras instituciones de salud (pública y privada), debido a que los factores estresantes podrían tener efectos positivos o negativos en el desenvolvimiento laboral de los profesionales de enfermería, así como en su bienestar físico, psicológico y social.

## 5. REFERENCIAS

- 1 Chan J, et al. Un grupo familiar de neumonía asociado con el nuevo coronavirus de 2019 que indica transmisión de persona a persona: un estudio de un grupo familiar. *Lancet* 2020; 395: 514-523.
- 2 Huang C, Wang Y, Li X, Ren L, Zhao J, Hu Y, et al. Características clínicas de pacientes infectados con el nuevo coronavirus 2019 en Wuhan, China. *Lancet* 2020; 395:497-506.
- 3 Saavedra J. Balance y recomendaciones sobre salud mental de la población y del personal de salud durante la pandemia de COVID-19 en el Perú. *Rev Soc Peru Med Interna*. 2020; 33(4).
- 4 Delgado, D. La Covid-19 en el Perú: una pequeña tecnocracia enfrentándose a las consecuencias de la desigualdad. *Análisis Carolina* 2020. <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2020/05/AC-26.-2020.pdf>
- 5 Hong, Y., Lee, J., Lee, HJ, Kim, K., Cho, I.-K., Ahn, MH, Shin, Y.-W., (...), Chung, S. La resiliencia y el estrés laboral relacionado con el trabajo pueden afectar los síntomas depresivos en los profesionales de enfermería durante la era de la pandemia de Covid-19. (2021) *Investigación de Psiquiatría*, 18 (4), pp. 357-363. <http://psychiatryinvestigation.org/journal/view.php?doi=10.30773/pi.2021.0019>

- 6 Shih FJ, Gau ML, Kao CC, Yang CY, Lin YS, Liao YC, et al. Morir y cuidar al límite: reflexiones de las enfermeras sobrevivientes de Taiwán sobre el cuidado de pacientes con síndrome respiratorio agudo severo. *Appl Nurs Res* 2007; 20: 171-180.
- 7 Donnelly, T. Stress among nurses working in an acute hospital in Ireland. *British Journal of Nursing*, 23(13), 746–750. 2014. <https://doi.org/10.12968/bjon.2014.23.13.746>
- 8 Valle R. Nivel de estrés laboral de la enfermera de centro quirúrgico de los Hospitales de nivel III. Trujillo, 2014. (citado el 9 de noviembre del 2021). Disponible en: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/269/3/VALLE\\_RHEGYTN\\_A\\_NIVEL\\_ESTRES\\_LABORAL.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/269/3/VALLE_RHEGYTN_A_NIVEL_ESTRES_LABORAL.pdf)
- 9 OMS. La Organización del trabajo y el estrés laboral. 2004. [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf)
- 10 Brito-Ortíz J. F., Juárez-García A., Nava-Gómez M. E., Castillo-Pérez J. J., Brito-Nava E. Factores psicosociales, estrés psicológico y Burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. *Enferm. univ [revista en la Internet]*. 2019 Jun [citado 2022 Abr 02]; 16(2): 138-148. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632019000200138&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632019000200138&lng=es). <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2019.2.634>.

- 11 Loayza, M. Efecto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57618/Loayza\\_CMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57618/Loayza_CMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 12 Aldazabal Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital COVID-19 en Lima. *Ágora Rev. Cient.* 2020; 07(02):107-13. DOI:  
<http://dx.doi.org/10.21679/arc.v7i2.178>.  
<https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/125/112>
- 13 Morales, D. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74361/Morales\\_RDY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74361/Morales_RDY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 14 Organización Internacional del Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT. 1984. [citado 24 nov 2021]. Disponible en:  
<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- 15 Atalaya. El estrés laboral y su influencia en el trabajo. 2001. Disponible en:  
[http://ateneo.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1963/industrial\\_data06v4n2\\_2001.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ateneo.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1963/industrial_data06v4n2_2001.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- 16 World Health Organization. Salud mental y consideraciones psicosociales durante el brote de COVID-19. World Health Organization; 2020 [consultado 28 enero de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/mental-health-considerations.pdf>
- 17 Yuwanich, N., Sandmark, H., & Akhavan, S. Emergency department nurses' experiences of occupational stress: A qualitative study from a public hospital in Bangkok, Thailand. 2016. *Work*, 53(4), 885–897. <https://doi.org/10.3233/WOR-152181>
- 18 Onofre L. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2021. Tesis de Maestría. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Área de Gestión. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
- 19 Villegas, C. Nivel de Estrés y desempeño de Enfermeras en un Hospital privado de Hermosillo – Sonora. <http://www.repositorioinstitucional.uson.mx/bitstream/20.500.12984/4092/1/villegaspachecocarolinae.pdf>
- 20 Brito, J., Juárez, A., Nava, M., y Brito, E. Estrés percibido y desempeño laboral en enfermeras: un análisis estructural. 2021.

[https://www.researchgate.net/publication/309354295\\_Estres\\_percibido\\_y\\_desempeno\\_laboral\\_en\\_enfermeras\\_un\\_analisis\\_estructural](https://www.researchgate.net/publication/309354295_Estres_percibido_y_desempeno_laboral_en_enfermeras_un_analisis_estructural)

- 21 Machacuay J., Vera, G. Estrés Laboral y desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del "Hospital La Merced". 2020. Tesis de Grado. Callao-Lima: Universidad Nacional del Callao, Escuela de Enfermería.  
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/VERA%20BALBIN%20MACHACUAY%20CASTILLON-2DAESPEC-FCS-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 22 Quispe, Y. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud el bosque, la victoria, chiclayo, 2018.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 23 Real Academia Española: Diccionario de la lengua española, 23.<sup>a</sup> ed., [versión 23.5 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [20 de enero de 2022].
- 24 Anyebe, E. E., Garba, S. N., Ukut, C. I., y Hadiza, L. Una evaluación del estrés entre las enfermeras en la metrópoli de Zaria, noroeste de Nigeria. *West African Journal of Nursing*, 25(1), 53–70. 2014. Retrieved from <https://searchebshostcom.ezproxy.barry.edu/login.aspx?direct=true&db=ccm&AN=107773560&site=ehost-live>

- 25 Mena Tudela D, Gonzáles Chordá VM, Cervera Gasch A, Salas Medina P, Orts Cortés MI. Cuidados básicos de enfermería. Primera ed. Comunicació PdlUJISd, editor.; 2016.
- 26 Peiró, J. El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. 2001. <https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/88/ART3.pdf>
- 27 Harrison R. Adaptación persona-entorno y estrés laboral. In C. L. Cooper and R. Payne (Eds.), Stress at work New York: Wiley; 1978. p. 175-205.
- 28 Beehr T, Newman JE. Estrés laboral, salud de los empleados y efectividad organizacional: un análisis de facetas, modelo y literatura. Personnel Psychology; 1978. 31:665-699.
- 29 Edwards J. A Teoría cibernética del estrés, el afrontamiento y el bienestar en las organizaciones. Acad Manage Rev 1992; 17: 238-274.
- 30 Meurs J, y Perrewé P. Teoría de la activación cognitiva del estrés: un enfoque teórico integrador del estrés laboral. J Manage 2011 Jul; 37 (4): 1043-1068.
- 31 Ruiz, I. y Vega, K. Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11845/Ruiz%20Aguilar\\_Vega%20C%C3%B3ndor\\_Influencia\\_estr%C3%A9s\\_laboral1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11845/Ruiz%20Aguilar_Vega%20C%C3%B3ndor_Influencia_estr%C3%A9s_laboral1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- 32 Ursin H, Eriksen HR. La teoría de la activación cognitiva del estrés. *Psychoneuroendocrinology* 2004 Jun; 29(5): 567-592.
- 33 Payne, R. y Firth-Cozens J. El estrés en los profesionales de la salud. Ed. J. Wiley y Sons, Chinchester. 1987
- 34 Fitter, M. El impacto de las nuevas tecnologías en enfermeras y pacientes: Estrés en profesionales de la salud, Chinchester. Ed. J. Wiley and Sons. 1987
- 35 Campos, C y Meza, M. Salud mental y trabajo: estrés ocupacional en Las enfermeras. Tesis de Licenciatura, Universidad de Costa Rica, San José. 1990
- 36 Melgosa, J. Nuevo estilo de vida. ¡Sin estrés! Madrid: España. 1995. Disponible en: <https://docplayer.es/142770648-Sin-estres-nuevo-estilo-de-vida-pdf-descargar-leer-descargar-leer-english-version-download-read-descripcion.html>
- 37 Stoner J. Administración. [Internet] Bogotá. Ediciones Prentice-Hall Hispanoamericana. S.A; 2009. [citado el 14 de mayo del 2022]; disponible en: <http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/81>
- 38 Calderón, V., y Sánchez, J. Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento y Gestión*, (32), 54-82.

2012. ISSN: 1657-6276. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64623932004>
- 39 Jiménez, R. Indicadores de Calidad y Eficiencia de los servicios hospitalarios una mirada actual. *Revista Cubana Salud Pública* [Internet]. 2004, 1 (1):1-30; Disponible en:  
[http://www.bvs.sld.cu/revistas/spu/vol30\\_1\\_04/spu04104.pdf](http://www.bvs.sld.cu/revistas/spu/vol30_1_04/spu04104.pdf)
- 40 Klingner, D. y Nalbandian, J. *Administración del personal en el sector público*. México, McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. 2002. Cuarta edición, 454 páginas.
- 41 Escobedo, C., Y Quiñones, M. *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las MYPES operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao*, 2019. Tesis Pontifica Universidad Católica del Perú [Internet].  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO\\_GARC%C3%8DA\\_QUI%C3%91ONES\\_FLORIN\\_2021-01-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%C3%8DA_QUI%C3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 42 Mesías, F. *Nivel de estrés y desempeño laboral de las enfermeras de la clínica san Felipe - Lima*, 2019.  
[https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/4763/T061\\_44782235\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/4763/T061_44782235_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- 43 Alan, D., y Cortez, L. Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. Editorial Utmach. 2018. Disponible en: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- 44 Hernández R. y Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. México: McGraw-Hill Interamericana editores SA de CV; 2018.
- 45 Lozada, J. Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. Universidad Tecnológica Indo américa. 2014. file:///C:/Users/rborda/Downloads/Dialnet-InvestigacionAplicada-6163749.pdf
- 46 Universidad de Jaen. Tema 5. Estudios Correlacionales. España, 2014. <http://www4.ujaen.es/~eramirez/Descargas/tema5>
- 47 López S., y Fachelli S. Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra. (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Capítulo II.4. [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua\\_cap2-4a2017.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf)
- 48 Informe Belmont. Principios éticos y normas para el desarrollo de las investigaciones que involucran a seres humanos. RMH [Internet]. 2013 [Consultado 2 ene 2022]; 4(3). Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RMH/article/view/424>

## **ANEXOS**

**ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL**  
**PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA, 2022**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General.</b>	<b>Hipótesis General</b>		<b>1 Tipo de Investigación:</b> El tipo de investigación será aplicada.  <b>2 Método y diseño de la Investigación:</b> 2. El método de la investigación será hipotético – deductivo. 3. Diseño metodológico no experimental y el nivel correlacional con corte transversal.  <b>3 Población Muestra:</b> 3.1 <b>Población.</b> 87 enfermeras de un Hospital Nacional de Lima. 3.2 <b>Muestra.</b> n=87  <b>4. Técnica:</b> Encuesta <b>5. Instrumento:</b> Cuestionario
¿Cómo se relaciona el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022?	Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022	Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022	V <sub>1</sub> Estrés  <u>Dimensiones:</u>	
<b>Problemas específicos:</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	1. Factores físicos 2. Factores psicológicos 3. Factores sociales	
1. ¿Cómo se relaciona el estrés laboral en la dimensión: <b>factores físicos</b> y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022?	1. Determinar la relación entre el estrés laboral en la dimensión: <b>factores físicos</b> y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022	1. Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión: <b>factores físicos</b> y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022		
2. ¿Cómo se relaciona el estrés laboral en la dimensión: <b>factores psicológicos</b> y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022?	2. Determinar la relación entre el estrés laboral en la dimensión: <b>factores psicológicos</b> y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022	2. Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión: <b>factores psicológicos</b> y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022	V <sub>2</sub> Desempeño laboral  <u>Dimensiones:</u>	
3. ¿Cómo se relaciona el estrés laboral en la dimensión: <b>factores sociales</b> y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022?	3. Determinar la relación entre el estrés laboral en la dimensión: <b>factores sociales</b> y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022	3. Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión: <b>factores sociales</b> y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022	1. Autoestima 2. Trabajo en equipo 3. Formación profesional 4. Satisfacción profesional	



## ANEXO 2: INSTRUMENTO

### CUESTIONARIO

#### DATOS GENERALES:

**SERVICIO:**.....

**EDAD:** .....años. **SEXO:** M (...) F (...)

**ESPECIALIDAD:** SI (...) NO(...) Especifique:.....

#### ESTADO CIVIL:

(1) Soltero(a) (2) Casado(a) (3) Conviviente (4) Viudo(a) (5) Separado(a)

#### INGRESOS MENSUALES:

(1) S/.2000-3000 (2) S/.3000-4000 (3) Más S/. 5000

NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	MUY FRECUENTEMENTE
1	2	3	4

VARIABLE 1: ESTRÉS LABORAL					
N°		1	2	3	4
<b>Dimensión: Factor Físico</b>					
1	No contar con materiales suficientes impide su desempeño profesional.				
2	El ambiente físico de tu servicio no es el adecuado para tu desempeño profesional.				
3	El ruido de los equipos dificulta el desempeño de su trabajo.				
4	Estar expuesto a pacientes con enfermedades contagiosas, le genera temor y dificulta su trabajo.				
5	La sobrecarga laboral le dificulta prestar una atención adecuada.				
6	Se siente muy fatigado cuando realiza turnos nocturnos.				
<b>Dimensión: Factor Psicológico</b>					
7	Lidiar con el sufrimiento de los pacientes dificulta su desempeño profesional.				
8	La muerte de un paciente le afecta tanto que no puede continuar su trabajo.				
9	Siente que su preparación es insuficiente y le impiden una buena atención.				
10	La falta de apoyo en sus múltiples actividades impide su buen desempeño laboral				

11	El grado de responsabilidad que tiene con sus pacientes le genera problemas para su desempeño.				
12	Se siente agobiado cuando no le alcanza el tiempo para realizar todas sus actividades.				
<b>Dimensión: Factores Sociales</b>					
13	Presenta conflictos con sus compañeros que dificulten su desempeño.				
14	Siente que su jefe no lo apoya en su trabajo y eso le genera estrés.				
15	No tiene ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas del servicio.				
16	El clima organizacional de su servicio influye en su desempeño laboral.				
17	Siente que no puede expresar a sus compañeros sentimientos negativos hacia sus pacientes y eso lo estresa.				
18	Le dificulta realizar trabajo en equipo y eso afecta su desempeño profesional.				

<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>					
N°		1	2	3	4
<b>Dimensión: Autoestima</b>					
19	Le falta seguridad para lidiar con los problemas y eso le genera estrés.				
20	No tiene confianza de sí mismo y se siente inferior con relación a los demás.				
21	Sientes que tu trabajo es poco valorado y eso te estresa.				
22	No se deja acobardar por los fracasos y es capaz de continuar su trabajo.				
23	Las críticas de sus compañeros o superiores no afectan su estado emocional.				
<b>Dimensión: Trabajo en equipo</b>					
24	Sus compañeros colaboran con usted cuando esta agobiada y eso la alivia.				
25	Tiene una buena comunicación con sus compañeros lo cual le ayuda a realizar mejor su trabajo.				
26	En su servicio promueven el trabajo en equipo para cumplir con sus actividades de manera satisfactoria.				
27	Cuando tiene algún problema puede comunicarle a su jefe sin temor y le apoya para solucionarlo.				
28	En su servicio realizan cambios con relación a sus funciones sin comunicarle, dificultando su desempeño.				

<b><i>Dimensión: Formación profesional</i></b>					
<b>29</b>	En su servicio realizan capacitaciones continuas para aumentar su nivel de conocimiento y mejorar su desempeño				
<b>30</b>	Existen condiciones adecuadas para poner en práctica sus conocimientos adquiridos.				
<b>31</b>	En su servicio le ofrecen oportunidades de desarrollo personal y profesional sintiéndose valorada.				
<b>32</b>	Le preocupa que sus conocimientos sean insuficientes para cubrir las necesidades de los pacientes.				
<b><i>Dimensión: Satisfacción laboral</i></b>					
<b>33</b>	En su servicio las oportunidades profesionales son equitativas y no le genera estrés.				
<b>34</b>	Se encuentra satisfecho del trabajo que realiza.				
<b>35</b>	Las condiciones laborales de su servicio son inadecuadas y la estresan.				
<b>36</b>	Desarrollar el cargo que ocupa con eficiencia permite el reconocimiento de su jefe.				

Instrumento. Tomado de Morales (13).

### ANEXO 3: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud para la Licenciatura de: “ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA, 2022”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el investigador al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Titulo del proyecto:

“ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA, 2022”

Nombre del investigador principal: MONTEZA FARRO, YOSHI DEL ROCÍO

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, en el año 2022

Participantes: profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, Perú.

Participación: voluntaria

Beneficios por participar: ninguno

Inconvenientes y riesgos: no hay inconvenientes ni riesgos en el estudio

Costo por participar: en el estudio no hay costo por participar

Remuneración por participar: no hay remuneración por participar

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo [yoshira7144@hotmail.com](mailto:yoshira7144@hotmail.com) y teléfono 939 768 938

## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:.....

Apellido y nombres:.....

Edad: .....

Correo electrónico personal o institucional: .....

---

Firma

## ANEXO 4: GRÁFICOS DE RESULTADOS

Gráfico 6. Estrés Laboral y el Desempeño profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima.

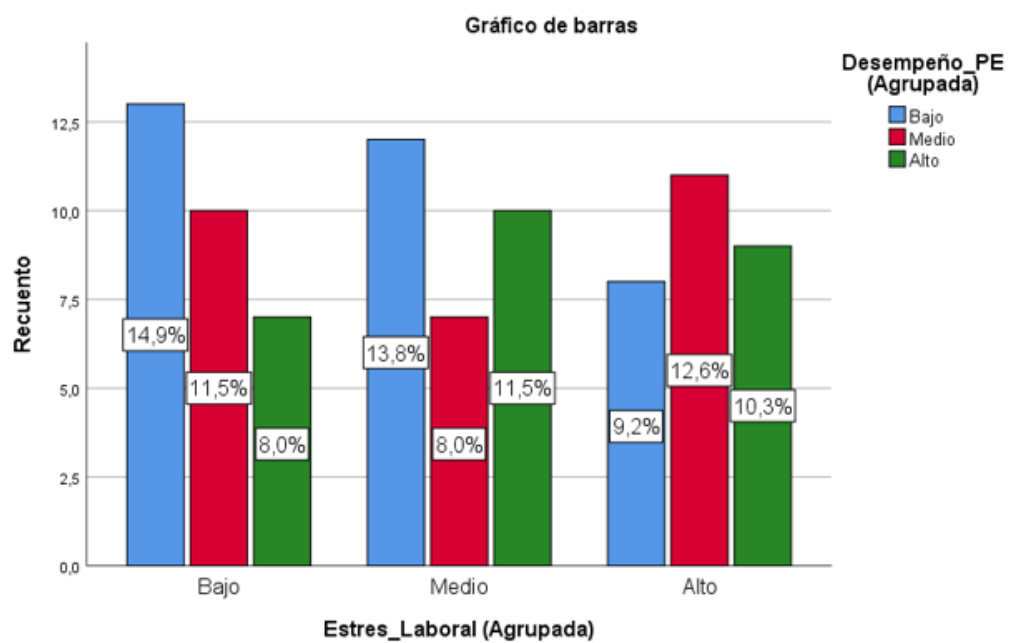


Gráfico 7. Factores físicos y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima.

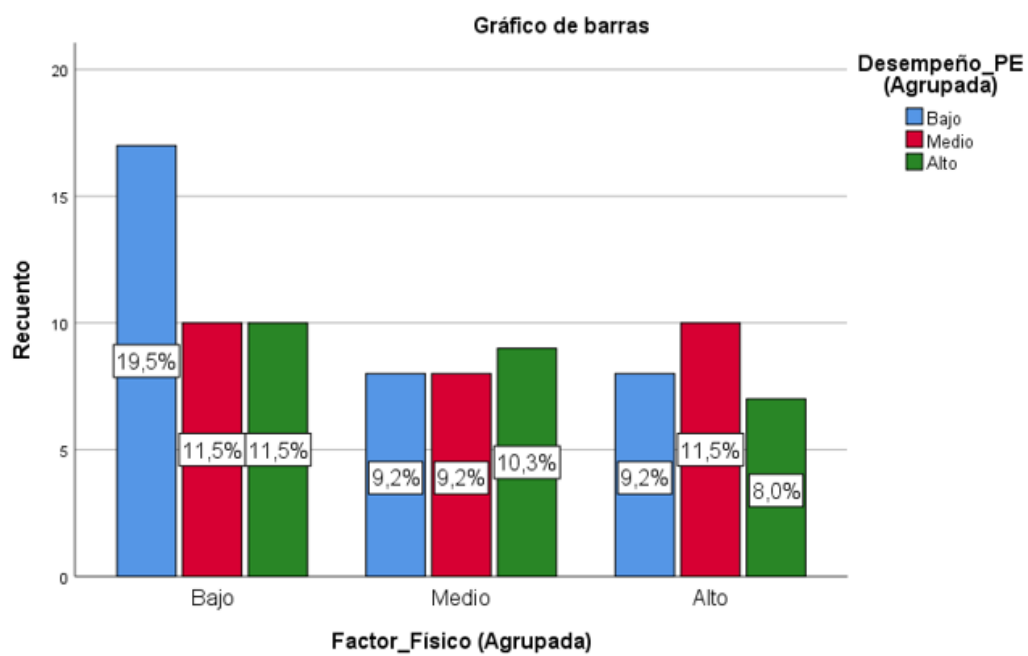


Gráfico 8. Factores psicológicos y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima.

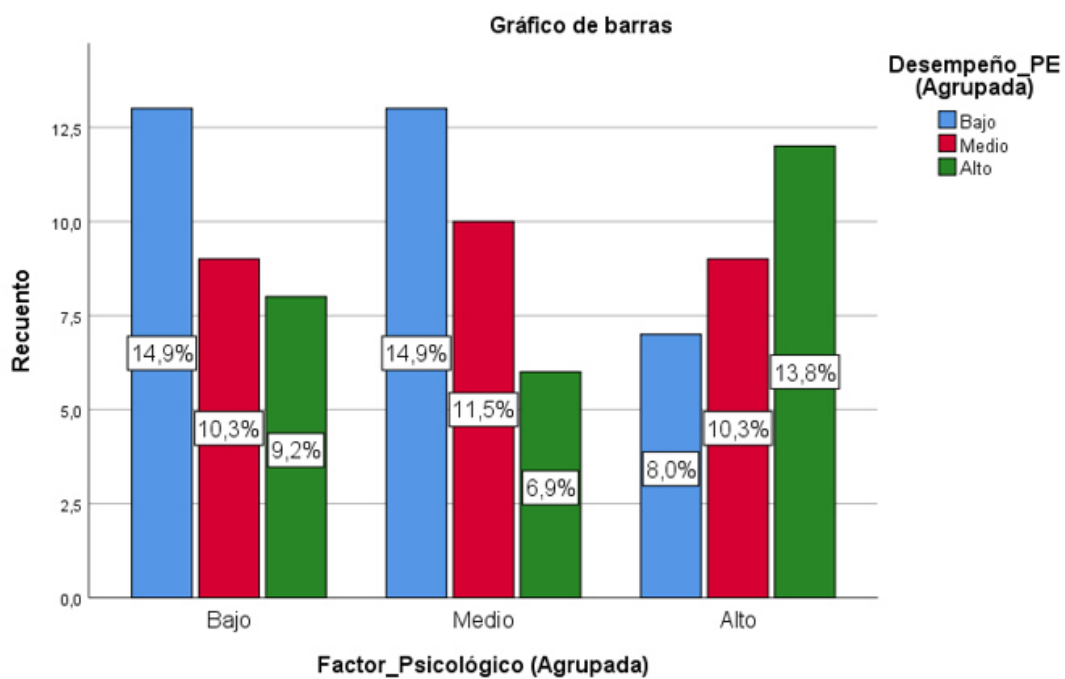
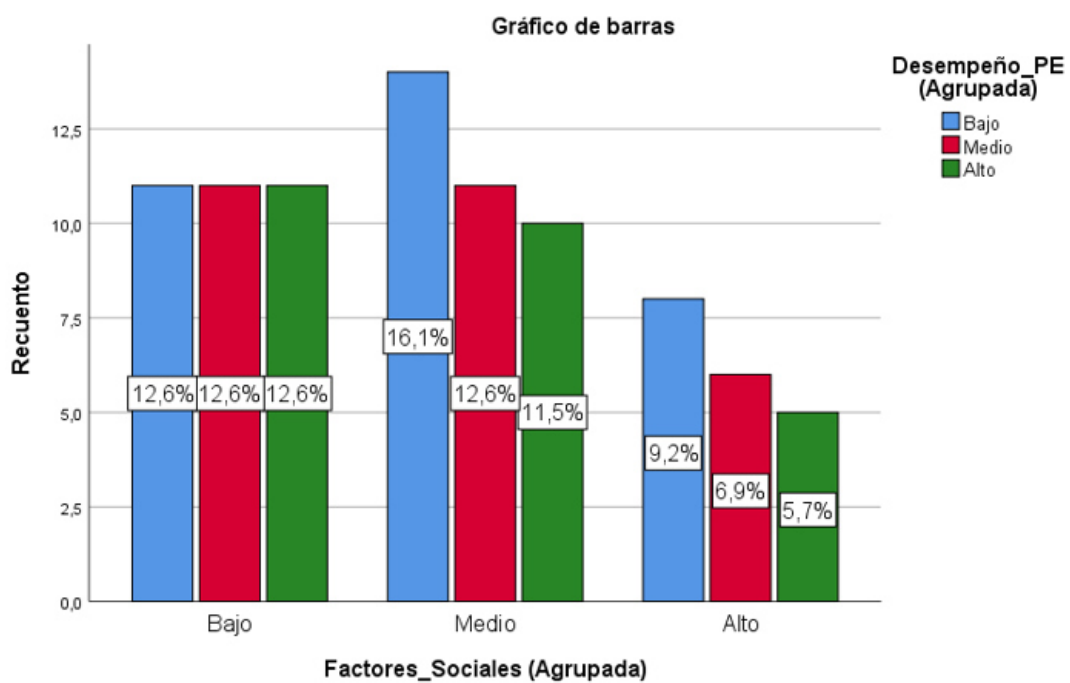




Gráfico 9. Factores sociales y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima.



## ANEXO 5: CARTA PARA LA RECOLECCIÓN DE LOS DATOS



**Universidad  
Norbert Wiener**

Lima, 01 de febrero de 2022

CARTA N° 014-01-22/2022/DFCS/UPNW

**Lic. Olga Chupa Pareja**  
Jefa del servicio de neonatología  
HOSPITAL NACIONAL GUILLERMO ALMENARA  
Presente.-

De mi mayor consideración:

Mediante la presente le expreso el saludo institucional y el mío propio y al mismo tiempo presentarle a la estudiante: **YOSHI DEL ROCIO MONTEZA FARRO**; 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 LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA, 2022**"  
Agradecido por su gentil atención a lo solicitado le manifiesto mi especial estima y consideración personal.

Atentamente,

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

**Lic. Olga Chupa Pareja**  
JEFE DE SERV. N° 7 - 4AE  
CEP: 45485  
HOSP NAC GUILLERMO ALMENARA

Recibido  
03-02-22  
08:46am