



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA DE GESTIÓN EN SALUD**

Tesis

Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro Red
Apurímac, 2024

**Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud**

Presentado por:

Autora: Villafuerte Cosme, Juliana Nancy


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-0064-4167>

Asesor: Dr. Loayza Alarico, Manuel Jesús

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5535-2634>

Lima – Perú

2025

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

FECHA: 08/11/2022

Yo, Villafuerte Cosme, Juliana Nancy Egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis "Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro Red Apurímac, 2024" Asesorado por el docente: Manuel Loayza Alarico Con DNI 10313361 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5535-2634> tiene un índice de similitud de (17) (DIECISIETE)% con código oid:14912:474431174 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.

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:



.....
 Firma de autor 1
 Juliana Nancy Villafuerte Cosme
 DNI: 46739997

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



.....
 Firma Manuel Jesús Loayza Alarico (Asesor)
 DNI: 10313361

Lima, 10 de junio de 2025

Dedicatoria

A Dios, que es el principio de vida, a mis padres, hermanos y Zeus
que son el impulso para seguir adelante,
cumpliendo cada sueño y meta trazada.

Agradecimiento

A mis maestros de la casa de estudios UPNW.

Índice general

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas y gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	ix
CAPITULO 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	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4 Justificación de la investigación.....	5
1.4.1 Teórica.....	5
1.4.2 Metodológica.....	6
1.4.3 Práctica	6
1.5 Limitaciones de la investigación	6
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.2 Bases teóricas	10
2.3 Formulación de hipótesis.....	17
2.3.1 Hipótesis general	17
2.3.2 Hipótesis específicas:	18
CAPITULO III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Método de investigación	19
3.2. Enfoque investigativo.....	19
3.3. Tipo de investigación	19
3.4. Diseño de la investigación.....	20
3.5. Población, muestra y muestreo.....	20
3.6 Variables y Operacionalización.....	21
3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	24

3.7. 1. Técnica	24
3.7. 2. Descripción.....	24
3.7.3. Validación	26
3.7.4. Confiabilidad.....	26
3.8. Procesamiento y análisis de datos	26
3.9. Aspectos éticos.....	27
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	28
4.1 Resultados	28
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	28
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	30
4.1.3. Discusión de resultados.....	34
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	37
5.1 Conclusiones	37
5.2 Recomendaciones.....	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS.....	49
Anexo 1. Matriz de consistencia	49
Anexo 2. Instrumentos	51
Anexo 3: Validez del instrumento.....	55
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	56
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética.....	57
Anexo 6: Formato de consentimiento informado.....	58
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la Recolección de Datos, Publicación de los Resultados, Uso del Nombre	61
Anexo 8: Reporte de similitud de Turnitin.....	62

Índice de tablas y gráficos

Tabla N°1 Nivel de estrés, según los trabajadores de enfermería de una Micro Red Apurímac.	28
Tabla N°2 Nivel de desempeño laboral, según los trabajadores de enfermería de una Micro Red Apurímac.	29
Tabla N°3 Pruebas de Normalidad Komogorov-Smirnov para riesgo laboral y Desempeño Laboral	29
Tabla N°4 Correlación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro Red Apurímac.	30
Tabla N°5 Correlación entre control decisional de estrés sobre el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro Red Apurímac.	31
Tabla N°6 Correlación entre exigencia mental de estrés sobre el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro Red Apurímac.	32
Tabla N°7 Correlación entre el apoyo social sobre el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro Red Apurímac.	33

Resumen

El presente proyecto de investigación tuvo como objetivo principal “Determinar qué relación existe entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac, 2024”. La metodología utilizada fue el método hipotético-deductivo, presentando un enfoque de investigación cuantitativo, con un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental. Asimismo, la población estuvo conformada por 100 recursos humano de enfermería. Se utilizó la técnica de la encuesta, donde se empleó dos cuestionarios para medir las variables de estrés y desempeño laboral. Se obtuvo como resultado que, el estrés se relaciona indirectamente con el desempeño laboral ($r: -.538^{**}$; $p: 0.00$), además se identificó que el control decisional guarda relación indirecta con el desempeño laboral ($r: -.453^{**}$; $p: 0.00$), asimismo, la exigencia mental guarda relación indirecta con el desempeño laboral ($r: -.508^{**}$; $p: 0.00$), finalmente el apoyo social también guarda una relación indirecta con el desempeño laboral ($r: -.581^{**}$; $p: 0.00$); de esta manera se concluye que la presencia de estrés está asociado con el desempeño laboral de manera inversa es decir a mayor estrés el desempeño disminuye y viceversa .

Palabras clave: estrés, desempeño laboral, control decisional, exigencia mental, apoyo social.

Abstract

The main objective of this research project was “Determine what relationship exists between stress and work performance in the nursing staff of a Micro network of Apurímac, 2024.”

The methodology used was based on the hypothetical-deductive method, presenting a quantitative research approach, with a descriptive correlational level and a non-experimental design. Likewise, the population consisted of 100 nursing staff. The survey technique was used, where two questionnaires were used to measure the variables of stress and job performance. It was obtained as a result that stress is indirectly related to job performance ($r: -.538^{**}; p: 0.00$), in addition it was identified that decisional control has an indirect relationship with job performance ($r: -.453^{**}; p: 0.00$), likewise, mental demand has an indirect relationship with job performance ($r: -.508^{**}; p: 0.00$), finally social support also has an indirect relationship with job performance ($r: -.581^{**}; p: 0.00$); in this way it is concluded that the presence of stress is associated with job performance in an inverse way, that is, the greater the stress, the performance decreases and vice versa.

Key words: stress, job performance, decisional control, mental demand, social support.

Introducción

Este estudio comprende cinco capítulos que responde a la terminación del informe y se describe a continuación:

En el capítulo I, se halla el problema planteado, donde se aborda la relación entre el estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro Red de Apurímac, 2024. En la justificación se detalla el motivo para la ejecución de la presente investigación que beneficiará al personal de enfermería y usuario.

En el capítulo II, vamos a encontrar los antecedentes tanto internacional y nacional, estos se han considerado como base para el estudio, cabe resaltar que dichos antecedentes cumplen con el criterio menor de cinco años de antigüedad. Asimismo, comprende la base teórica sobre cada variable y sus respectivas dimensiones.

En el capítulo III, se detalla el método de la investigación, hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada de diseño no experimental. El estudio fue aplicado a 100 personales del área de enfermería, en donde se aplicó el cuestionario de estrés y desempeño laboral.

Por último en el Capítulo IV y V, omprenden los resultados del estudio, los cuales fueron contrastados por autores de otras investigaciones similares, de igual modo se evidencia la hipótesis planteada en el estudio.

CAPITULO I. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El “estrés”, es un estado fisiológico que nuestro organismo prepara para una acción determinada fuera de lo habitual, que va a permitir estar en alerta frente a un desafío o exigencia (1). Nuestro cuerpo libera hormonas, que altera algunos de nuestros signos vitales, como la presión arterial, frecuencia cardiaca; esta respuesta es conocida como lucha o huida (2). Asimismo la OMS, indica que el “estrés laboral” son reacciones emocionales, psicológicos, cognitivo y de conductas ante la gran demanda del ámbito profesional, afectando el conocimiento y habilidad para desarrollar un buen desempeño laboral (3). Por otro lado, el “desempeño laboral” es la calidad de servicio que aporta el trabajador dentro de una institución, donde destaca sus competencias profesionales y habilidades interpersonales (4). Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere a dos niveles de desempeño laboral: el primer nivel es la obediencia de las leyes y normas de trabajo, el segundo nivel hace referencia a los ejercicios laborales que garanticen el bienestar del trabajador y la realización de programas que aporten en las condiciones legales (5).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) publicó en el mes de junio del año 2022, que de mil millones de individuos que viven con trastorno mental en el año 2019, el 15% de adultos en edad de trabajar experimentaron un trastorno mental, con la llegada del COVID-19, aumento en un 25% la ansiedad, estrés y depresión (6). El 39% sufrieron insomnio, además refiere que las profesiones médicas tienen un mayor riesgo de suicidio en todo el mundo, afectando de este modo al propio trabajador y su entorno (7).

Del mismo modo el director de enfermedades no transmisibles y salud mental de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), señalaron que la pandemia evidencio desgaste del personal de salud en los países donde el sistema de salud colapso, ya que sufrieron largas horas de trabajo y dilemas éticos que afectaron en su salud mental, evidenciando que el 14,7% y 22% en el año 2020 desarrollaron problemas de depresión, el 5% y 15% presentaron pensamientos suicidas (8).

El Instituto Nacional de Salud Mental (INSM), indica que el estrés puede ser positivo para el rendimiento laboral, sin embargo, con el tiempo se puede convertir en un factor negativo y perjudicial generando depresión e ideas suicidas, relaciones sociales conflictivas, dificultad para aceptar la realidad, pesimismo y ausentismo; durante la pandemia de COVID-19, el personal de salud que se encontraba en primera línea sufrieron doble carga emocional; un estudio realizado por el área de psiquiatría a 34 hospitales de China, dio como resultados; que de 1257 trabajadores de la salud, el 50% señaló tener síntomas de depresión, más del 70% señaló tener síntomas de angustia psicológica; todos estos problemas mencionados líneas arriba desencadenan un mal desempeño laboral, al no realizar una atención de calidad en los usuarios, pudiendo repercutir en la recuperación del estado de salud (9).

Un estudio realizado en Ecuador en el año 2020, refiere que otro factor desencadenante del estrés es la carga laboral, indica que los profesionales de la salud del área de enfermería son insuficientes para satisfacer las necesidades de los pacientes, existiendo un promedio de 5.5 enfermeras por cada 10.000 habitantes, influyendo de este modo en el desempeño laboral del trabajador de salud (10).

El Ministerio de Salud (MINSA), señala que en el Perú antes de la pandemia de COVID-19 los trastornos mentales y de comportamiento ocupaban el primer lugar de enfermedades de salud mental, representando a 21,2 por 1000 habitantes, sin embargo, durante la pandemia otras fueron las causas que afectaron la salud mental, de 24 802 personas el 82,35% refirieron presentar estrés, el 12,68% ansiedad y depresión, siendo la mayor preocupación el temor al contagio propio, de la familia y el riesgo laboral (11).

Por otro lado; ante esta problemática la Dra Kira Fortune destaca la urgente necesidad de desarrollar y fomentar entorno laborales saludables para reducir el estrés y abordar los problemas de salud mental (12), a nivel nacional, el servicio de psicología del Hospital Hipólito Unanue implementó en 2022 un plan de trabajo dirigido a los trabajadores de salud como respuesta a la pandemia de COVID-19. Este plan se diseñó para prevenir trastornos mentales, luego de que se evidenciara en el personal sanitario síntomas como alteraciones cognitivas, saturación mental, agotamiento físico y sobrecarga del sistema nervioso, lo cual afectaba su salud, relaciones laborales y desempeño en sus funciones. Se observaron señales de descuido, olvidos y dificultades para asumir responsabilidades. El objetivo de este plan es fortalecer el sistema de detección y tratamiento temprano de problemas psicológicos en el personal de salud, fomentar actitudes de autocuidado en cuanto a la salud mental y mejorar la atención

especializada para estos problemas (13).

Dado lo mencionado y lo observado en la Micro red de Apurímac, es fundamental llevar a cabo una investigación enfocada en el personal de enfermería. Se ha evidenciado que el nivel de estrés influye significativamente en el desempeño laboral, especialmente en los licenciados y licenciadas de enfermería en los establecimientos de salud, quienes enfrentan este desafío al intentar alcanzar sus objetivos, como el cierre de brechas en la vacunación contra la COVID-19 en horario más allá de lo previsto laboralmente. Asimismo, la deficiente gestión gubernamental impacta en este aspecto, al remitir biológicos próximos a su fecha de vencimiento y exigir su recepción y uso, a pesar de que gran parte de la población ya no muestra interés en vacunarse. Esto se suma a las responsabilidades diarias del personal, como la atención CRED, la vacunación regular ESNI, urgencias, emergencias, consultas médicas cuando el médico no se encuentra de turno en el establecimiento de salud, visitas domiciliarias y el cumplimiento de indicadores, todo ello sin la posibilidad de delegar funciones debido a la escasez de profesionales de la salud.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

- ¿Qué relación existe entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación del control decisional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac, 2024?

- ¿Cuál es la relación de la exigencia mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac, 2024?
- ¿Cuál es la relación del apoyo social y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac, 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

- Determinar qué relación existe entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac, 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

- Estimar la relación del control decisional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac, 2024.
- Estimar la relación de la exigencia mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac, 2024.
- Estimar la relación del apoyo social y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac, 2024.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

A nivel teórico para la investigación se ha recopilado información necesaria tales como teorías que han fundamentado cada una de las variables, seleccionando precavidamente fuentes bibliográficas que son de aporte a la parte teórica del estudio, permitiendo una mejor

comprensión de la relación hallada de las variables analizadas.

1.4.2 Metodológica

El estudio siguió todos los pasos del método científico, correspondiendo a un enfoque cuantitativo de alcance correlacional, se emplearon para el recojo de información instrumentos validados y pasados por la confiabilidad requerida midiendo de esta manera a las variables “estrés y desempeño laboral” encontrando además relación entre ambas aportando de esta manera datos importantes para futuras investigaciones.

1.4.3 Práctica

Los resultados obtenidos van a permitir plantear recomendaciones adecuadas, trazando nuevas estrategias con el fin de tomar conciencia acerca del estrés en el personal de enfermería, minimizando así las consecuencias que pueden afectar su salud y su desarrollo laboral, además servirá como antecedente valioso para investigaciones futuras en este campo.

1.5 Limitaciones de la investigación

Se identificaron limitaciones como; el recojo de información con la aplicación de los instrumentos puesto que debido a los turnos y horarios de trabajo se complicaba el encuestar a todos los trabajadores por lo cual se tardó en la recolección de datos, muchos de los participantes no firmaban el consentimiento informado o lo olvidaban, dilatando de la misma manera el tiempo , además otra de las limitaciones fue lograr obtener la autorización de la entidad para el desarrollo de tesis ya que el director del centro de salud tardo en otorgar el permiso correspondiente, por ultimo limitados antecedentes para las variables de estudio.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Cabezas (14) (2023) en Ecuador realizó una publicación con el objetivo de “Analizar el estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud de un centro Hospitalario”, se utilizó un estudio cuantitativo, de tipo transversal, que permitió reunir información. Se aplicó un cuestionario con el fin de evaluar el nivel de estrés y estudiar el rendimiento del profesional de salud, contando con la participación de 25 trabajadores. Se estableció que la correlación de Pearson entre las variables de estrés y desempeño laborales arrojó un valor de $p=-0,08$. Se concluye que el estrés laboral repercute de forma negativa en el desempeño laboral del personal de salud.

Castillo. y Vega (15) (2022) en Ecuador, realizó una publicación con el objetivo de “Determinar la relación existente entre el estrés laboral y ansiedad en trabajadores de salud del área de terapia intensiva del Hospital General Riobamba”, se empleó un estudio transversal, correlacional y descriptiva , con la participación de cuarenta y cinco trabajadores de salud. Los instrumentos, que se emplearon fueron; el cuestionario de Estrés laboral (Villalobos 2016) y escala de

Hamilton para evaluar ansiedad. Se observó que el 75,56% de los participantes estaban propensos a estrés laboral, de los cuales cerca del 42% tuvieron niveles moderados, el 20,59% presento niveles bajos y el 5,88% presento niveles muy altos. Por otro lado, el 57,78% mostraron predisposición a presentar ansiedad, encontrándose el 50% ansiedad ligera, el 30,77% ansiedad moderada y el 19,23% ansiedad severa. Se concluye que existe un porcentaje alto de trabajadores de salud que presentan estrés laboral y ansiedad, además de una correlación positiva entre estrés laboral y ansiedad.

Monterrosa, et al.(16) (2020) en Colombia, investigó la prevalencia de estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales. La investigación, de tipo transversal, incluyó a 531 médicos con una edad promedio de 30 años. Los datos se recolectaron mediante un cuestionario en línea diseñado para identificar problemas psicosomáticos. Los resultados revelaron que un tercio de los participantes experimentaba estrés laboral leve, mientras que el 6% reportó niveles altos o severos de estrés, sin diferencias significativas entre los grupos. Además, se encontró que el 72.9% de los médicos presentaba síntomas de ansiedad, con una mayor prevalencia entre aquellos que trabajaban en las capitales del país ($p=0.044$). Por último, el 37.1% de los encuestados mostró síntomas de miedo al COVID-19. En conclusión, el estudio determinó que aproximadamente 7 de cada 10 médicos encuestados manifestaron síntomas de ansiedad o estrés laboral, lo que respalda la hipótesis inicial de los investigadores.

Dueñas (17) (2020) en Ecuador, realizó una publicación con el objetivo de “Analizar la relación entre estrés laboral y el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes”. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo y método deductivo con un alcance descriptivo y de tipo correlacional. La investigación incluyó a setenta y seis participantes y se

aplicaron dos instrumentos para la recolección de datos. Los hallazgos revelaron que los niveles de estrés laboral son causados por factores como la baja motivación, la remuneración injusta, la falta de reconocimiento y la sobrecarga de trabajo. Estos factores, a su vez, tienen un impacto negativo en el desempeño y rendimiento laboral del personal, afectando directamente la satisfacción de las necesidades de los usuarios. La investigación concluyó que el estrés laboral afecta negativamente el desempeño, evidenciándose una correlación de Pearson de -0.841 con una significancia menor a 0.01. Esto indica una fuerte relación inversa: a mayor estrés laboral, menor desempeño.

Vásquez (18) (2019) en el país de Ecuador se llevó a cabo un estudio con el objetivo de “Determinar la relación de estrés de desempeño en trabajadores de salud de primer nivel de atención en Mapasingue Oeste de Guayaquil”. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo y correlacional, contando con la participación de 116 profesionales de la salud. Los resultados mostraron que el 46.6% de los participantes reportó un nivel bajo de estrés, mientras que el 69% exhibió un desempeño profesional regular. Se encontró una asociación estadística significativa entre ambas variables ($p < 0.05$). La investigación concluyó que el estrés laboral en los trabajadores de la salud está significativamente relacionado con su desempeño profesional.

Nacionales

Pisfil (19) (2023) llevó a cabo un estudio en Moyobamba con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería en un hospital local. La investigación fue de carácter cuantitativo, con un diseño experimental, descriptivo y correlacional, y contó con la participación de 105 enfermeros. Para medir el estrés laboral, se utilizó el cuestionario de Maslach y Jackson, adaptado por Rodríguez (2019). Para evaluar el

desempeño profesional, se empleó un cuestionario originalmente desarrollado por Rodríguez M. y Ramírez D., y ajustado posteriormente por Granados y Lora (2020). Los resultados revelaron que la mayoría del personal de enfermería experimentaba niveles significativos de estrés: el 73.3% presentó un nivel alto de estrés laboral, el 24.8% un grado moderado y solo el 1.9% un grado bajo. Al analizar las dimensiones del estrés, se observó que el 52.4% mostró un grado moderado de agotamiento emocional, el 85.7% alcanzó un grado alto en realización personal, y el 5.7% presentó un grado alto de despersonalización. En cuanto al desempeño laboral, el 92.4% obtuvo un grado moderado, el 7.6% un grado alto y ningún participante (0.0%) mostró un grado bajo. En conclusión, los profesionales de enfermería en este hospital de Moyobamba presentaron un nivel alto de estrés, y se encontró una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral ($p=0.049$).

Bastidas (20) (2023) realizó una publicación con el objetivo “Determinar la relación entre los niveles de estrés laboral y desempeño laboral en el personal de salud de Centros de Salud mental comunitarios”, se empleó un estudio de tipo correlacional, transversal y no experimental, donde estuvieron noventa colaboradores, los datos se obtuvieron mediante el instrumento de estrés FEEL con un α Cronbach=0,94 y el cuestionario de desempeño laboral con un α Cronbach=0,791. Se observó que el 82,2% evidencio estrés leve, mientras que el 80% exhibió un desempeño laboral regular. Se determinó que hay una correlación significativa inversa entre las variables de la investigación

Ramírez y Montenegro (21) (2023) realizó una publicación con el objetivo de “Determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería del Hospital II Tarapoto-Essalud en San Martín, Perú”. Se empleó un estudio de tipo investigación

básica, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, con muestra por conveniencia. Ciento cincuenta profesionales colaboraron en un estudio donde los datos se recopilaron mediante encuestas. La consistencia interna de las encuestas fue alta, con un Alfa de Cronbach de 0.902 y 0.760. Los resultados revelaron una relación significativa entre las variables estudiadas. En conclusión, se determinó que los esfuerzos para reducir el estrés tienen un impacto directo en el rendimiento laboral.

Cuya (22) (2022) realizó una publicación con el objetivo de “Determinar como el nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera”, utilizó metodología descriptiva de corte transversal, con enfoque cuantitativo, tipo aplicada, correlacional, no experimental. Incluyó a 100 enfermeras, el dato se recopiló a través de entrevista, para medir la variable de estrés se aplicó el cuestionario con 12 ítems, con un α Cronbach=0,897 y para la variable desempeño laboral se aplicó el cuestionario con 21 ítems, con un α Cronbach=0,924. Determinaron que el 71,9% de quienes presentaron estrés tuvieron un nivel de desempeño bajo o medio, mientras que el 75% de quienes no presentaron estrés alcanzaron un alto nivel de desempeño laboral. Concluyendo que existe relación entre estrés y desempeño laboral ($p=0.44$).

Delgado, et al. (23) (2019) realizó una publicación con el objetivo “Establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud de Trujillo”, se empleó una metodología no experimental a través de un estudio correlacional, transversal y con la aplicación de un enfoque mixto. Se incluyó a noventa y ocho colaboradores y se centró en las variables de estrés y desempeño, de acuerdo con las dimensiones establecidas por “Ayay y Azan”. Se mostró que el noventa y ocho por ciento presentaron grado medio o alto de estrés,

mientas que un 39,8% tuvo un desempeño laboral regular. El coeficiente Rho de Spearman reveló una correlación negativa y moderada entre el estrés y el desempeño laboral. En otras palabras, a medida que el estrés aumentaba, el desempeño laboral tendía a disminuir, aunque no de forma extremadamente pronunciada.

2.2 Bases teóricas

Estrés

Según el autor Walter Cannon en el año 1932, introduzco al termino estrés, definiendo como una reaccion debido a una alerta del equilibrio interno (24).

Según la OMS, el estrés en el entorno laboral es la reacción del trabajador ante demandas y presiones elevadas que superan su capacidad para manejarlas. También puede ser ocasionado por una inadecuada gestión en el trabajo, supervisión inadecuada, apoyo ineficiente, entre otros (25).

De acuerdo con el Instituto Nacional de seguridad en el trabajo de España, el estrés en el ámbito laboral es uno de los factores principales de exposición a situaciones psicosociales adversas. Los factores de riesgo psicosociales van a desencadenar el estrés, sin embargo, existen otros factores moderadores que pueden moderar las consecuencias perjudiciales de dichos estresores en la salud de los trabajadores (26).

Teorias del estrés

El Síndrome General de Adaptación (SGA) o Teoría del Estrés.

Hans Selye (1960) indica que el estrés consiste en la alteracion de nuestro ser desatando agentes insanos los cuales son llamados estresores los cuales pueden ser externos o internos (27). De tal

manera en su teoría del estrés explica tres fases sucesivas de lo que vendría a ser El Síndrome General de Adaptación (SGA) las cuales son:

Fase de reacción de alarma

Es cuando hay una alteración fisiológica como respuesta a un estímulo estresante, de modo que a nivel cerebral se activa el hipotálamo y la hipófisis, a nivel renal las glándulas suprarrenales, es decir nuestro ser reacciona de manera automática con el fin de dar respuesta de tal manera que esta activación suele ser corta y el cuerpo tiende a recuperarse (28).

Fase de resistencia

Se manifiesta cuando hay un estadio prolongado que pone en alerta a nuestro organismo, en esta etapa se va a desarrollar la homeostasis interna y externa, es así que nuestro organismo tendrá la facultad soportar el estadio prolongado, para poder enfrentar la situación (28).

Fase de agotamiento

Esta fase se produce cuando nuestro organismo se defiende al estadio prolongado, pudiendo conducir a un daño debido a que se excede las capacidades de resistencia, apareciendo de igual manera síntomas iniciales de estrés (28).

Teoría del afrontamiento del estrés

Propuesta por Lazarus y Folkman, comprende aquellos procesos cognitivos que dan lugar ante un escenario estresante, de modo que se señala que la manera en que nos enfrentamos ante una situación estresante va a ser determinada en cuanto al contexto y otras variables, por tanto esta teoría es considerada como una teoría o modelo de estrés transaccional es decir se tiene en cuenta la interacción de la persona con su entorno y situaciones en específico (29).

Entre otros autores tenemos a McEwen y Akil, describen que el estrés es un proceso continuo y adaptativo que permite a la persona analizar su entorno y enfrentar desafíos, preparándose para futuros retos. Hoy en día, se reconoce la interacción crítica entre el cerebro y el resto de cuerpo en respuesta al estrés. Esta sobrecarga daña la salud cerebral, resultando en vulnerabilidad, diversos trastornos mentales, depresión severa y deterioro cognitivo. Por tal motivo, la biología del estrés es uno de los sistemas mejor comprendidos en la neurociencia afectiva, permitiendo abordar la fisiopatología de enfermedades vinculados con el cerebro (30).

Según el autor Karasek, refiere al estrés, como un conjunto de demandas laborales y sus causas, enfocándose especialmente en la percepción de control o el nivel de decisión que posee el trabajador. En su teoría modelo demandas-control, refiere que el estrés laboral se caracteriza por la combinación de demandas psicológicas objetivas y la capacidad de respuesta de la persona en la toma de decisiones y en la forma de como utiliza los recursos disponibles (31).

Dimensiones del estrés laboral

De acuerdo a Karasek, se definen tres dimensiones; control decisonal, exigencia mental y apoyo social.

Dimensión 1: Control decisonal

Métodos que tiene el empleado para afrontar un acontecimiento, de acuerdo a características como nivel de formación, destreza, practica, autonomía y de aportación en la toma de decisiones relacionados al ámbito laboral, la capacidad de tener el control puede disminuir la carga de estrés

en nuestro organismo (32).

Dimensión 2: Exigencia mental

Se refiere a la exigencias psicológica que trae consigo en el centro de labores, principalmente a las horas de trabajo, volumen de trabajo, escaso tiempo, grado de análisis, intervalos inesperados que exige abandonar temporalmente las tareas para retomar en otro momento, pudiendo llegar a desarrollar algún tipo de enfermedad psicológica o física (33).

Dimensión 3: Apoyo social

Se refiere a 2 aspectos: las relaciones sociales establecidas en el entorno laboral y el grado de apoyo percibido, es decir, en qué medida puede contar con compañeros o superiores para colaborar en equipo y alcanzar los objetivos institucionales. A veces ello puede implicar un incremento de las habilidades y ser factor para el incremento de estrés (33).

Desempeño laboral

Según Palaci, indica que es la estimación que se espera contribuir a la institución de los distintos patrones de conducta que el trabajador demuestra en un tiempo determinado, pudiendo ser de gran ayuda, para lograr una meta de manera eficiente (34).

Por otro lado, Chiavaneto define que el desempeño laboral son las acciones que se dan en los empleados y que esta a su vez son importantes para poder cumplir con las metas de la organización. Un óptimo desempeño laboral será la fortaleza de toda organización (35).

Asi mismo los autores Bautista y Cienfuegos, mencionan que el desempeño laboral, son técnicas orientadas al crecimiento eficiente y exitoso de la institución, generando acciones de valor que

ayuden al cumplimiento de tareas designadas, siendo apropiados para las exigencias como organización, cumpliendo con los objetivos y logros ya establecidos (36).

Analizaremos cómo el profesional de enfermería se desempeña en su entorno de trabajo, observando sus acciones, comportamientos y la actividad de su trabajo que realiza a lo largo del tiempo.

Teoría del desempeño laboral

Teoría de la equidad

Esta teoría propuesta por Adams está basada en la comparación que realizan los trabajadores en cuanto al aporte que realizan y lo que obtienen de ello en comparación con los demás, de tal manera si el trabajador observa que la situación es justa actuarán de manera positiva en pro de la organización, sin embargo, cuando se cree que no lo es se sentirán insatisfechos y sin motivación alguna considerando muchas veces el hecho de renunciar (37).

Evaluación de desempeño laboral

Surgió en China entre 221-265 A.C. durante la dinastía Wei, donde evaluaban la producción y aspectos actitudinales, utilizando instrumentos como entrevistas y cuestionarios. Esta práctica continuó en la edad media. En los años 90, la Nueva Gestión pública busca el mejoramiento del desempeño del personal público (38).

Dimensiones del desempeño laboral

Dimensión 1: Productividad laboral

Hace referencia al producto realizado por el trabajador y que a la vez está asociado con la maximización de los recursos materiales, financieros y tecnológicos de una organización (39). Según la OIT, se entiende al resultado o valor añadido dividido por la cantidad de trabajo realizado para producir dicho resultado (40).

Para tener una óptima productividad laboral intervienen diversos factores como son; el clima laboral, organizacional, beneficios económicos, entre otros.

Dimensión 2: eficacia laboral

Hace referencia a la relación al logro de los resultados con las metas y cumplimientos de los objetivos trazados en una organización. Para lograr la eficacia, es necesario dar prioridad a las tareas, llevándolo a cabo de manera ordenada (41).

Dimensión 3: eficiencia laboral

Se refiere a aprovechar los recursos de manera óptima, buscando alcanzar el máximo rendimiento con los recursos disponibles. Si logra mejor resultado con el mínimo uso de recursos o con mínimo esfuerzo, se habrá aumentado la eficiencia (41).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

- **H1:** Existe una correspondencia significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac.

2.3.2 Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1:

H1: Existe una correspondencia significativa entre el control decisional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac.

Hipótesis específica 2:

H2: Existe una correspondencia significativa entre la exigencia mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac.

Hipótesis específica 3:

H3: Existe una correspondencia significativa entre el apoyo social y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac.

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Fue utilizado el método hipotético - deductivo, que implicó una serie de actividades secuenciales a lo largo del proceso de investigación, abarcando tres etapas pedagógicas características del enfoque deductivo: la aplicación, la verificación y la demostración. Posteriormente, se evaluó la relación existente entre las variables involucradas (42).

3.2. Enfoque investigativo

Es cuantitativo puesto que involucra la recopilación de datos para respaldar la hipótesis planteada mediante un análisis estadístico y numérico, permitiendo así determinar el comportamiento de las variables estudiadas (42).

3.3. Tipo de investigación

Es aplicada, porque utilizaremos una serie de métodos para para la realizar la indagación y poder dar solución al tema investigado.

Fue de tipo observacional, porque se centró en observar a la población de estudio sin manipular las variables de estudio.

Es de carácter analítico, ya que involucra un comparador y una exposición, y establece una relación de causa y efecto al aplicar un evento que ocurre en un tiempo y lugar específicos (43).

3.4. Diseño de la investigación

Corresponde a un diseño no experimental ya que las variables no fueron manipuladas siendo estudiadas en su estado natural (42).

3.4.1. Corte

Corresponde a un corte transversal o transaccional debido a que la información fue recolectada en un momento dado. (41)

3.4.2. Nivel o alcance

El estudio es de alcance correlacional puesto que busca encontrar la asociación de las variables estudiadas. (41)

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

La población está conformada por el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac; incluyendo técnicos y licenciados, siendo así 100 trabajadores en su totalidad. Asimismo, el estudio fue realizado a partir de diciembre 2023 a junio 2024.

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

- Personal enfermería que labora a la Micro red de Apurímac, nombrados, CAS y terceros.
- Personal enfermería que labora a la Micro red de Apurímac, Serums.

- Personal técnico de enfermería que labora a la Micro red de Apurímac, nombrados, CAS y terceros.

Exclusión:

- Personal enfermería que se encuentra de vacaciones.
- Internos y practicantes de enfermería que se encuentran asistiendo a la Micro red de Apurímac.

Muestra y muestreo

La muestra fue censal debido a que se trabajó con la totalidad de trabajadores de salud, al respecto se señala que una muestra censal busca recolectar datos de una población finita (44). Es así que se prescinde de la realización del muestreo.

3.6 Variables y Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Var.1 Estrés	El estrés, es considerado como el estado fisiológico que el organismo prepara para enfrentar una situación fuera de lo común, que permite estar alerta ante un reto o demanda.	Respuesta adversa ante una presión física o emocional.	Control decisional Exigencia mental Apoyo social	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contenido 2. Decisiones <ol style="list-style-type: none"> 1. Cantidad de trabajo 2. Suficiencia de tiempo 3. Pedidos contradictorios <ol style="list-style-type: none"> 1. Jerarquías 2. Trabajo en equipo 3. Hostilidad 	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Muy alto (95-116) ➤ Alto (73-94) ➤ Moderado (51-72) ➤ Bajo (29-50)
Var. 2 Desempeño laboral	Es la calidad del servicio que brinda el trabajador dentro de una institución, destacándose por sus competencias profesionales y habilidades interpersonales.	Reflejo del rendimiento, en la producción, creatividad, comprensión y calidad en la atención de enfermería.	Productividad laboral Eficacia laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Logra eficientemente sus actividades. 2. Logra eficacia en la labor. 3. Producción. 4. Metas individuales. 5. Metas del servicio. <ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplimiento de objetivos dentro de los cronogramas anuales. 2. Cumplimiento de tareas. 3. Conocimiento de las funciones. 4. Desarrollo de labores. 	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Alto (57-75) ➤ Medio (36-56) ➤ Bajo (15-35)

			Eficiencia laboral	<ol style="list-style-type: none">1. Capacidad profesional.2. Nivel de desenvolvimiento3. Liderazgo y cooperación4. Entorno.5. Tiempo de realización de las actividades6. Metas establecidas.		
--	--	--	-----------------------	--	--	--

3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.7. 1. Técnica

Con el fin de adquirir información de las variables de estudio se utilizó la técnica de la encuesta la cual es el procedimiento mediante el cual se va a recolectar los datos para los análisis respectivos (41).

3.7. 2. Descripción

Los instrumentos a utilizar son los cuestionarios los cuales son el canal que se usara para el registro de los datos de cada variable. (41)

Ficha técnica de variable1: Estrés (45).

Población: Profesional de enfermería

Tiempo: 2021

Lugar: Hospital Hipólito Unanue, Lima-Perú

Validez: el instrumento pertenece a un artículo científico, que fue sometido por juicio de expertos, fue validado por la autora Carmen Duran en población peruana (46).

Fiabilidad: con un α Cronbach=0.87

Numero de ítems: consta de 29 ítems.

Dimensiones: consta de 03 dimensiones: control decisional, exigencia mental, apoyo social.

Alternativas de respuesta: ítems tipo Likert, donde los puntajes varían de (totalmente en desacuerdo) (1), en desacuerdo (2), de acuerdo (3) y completamente de acuerdo (4);

Baremos de variable: bajo (29- 50), moderado (51- 72), alto (73-94). Muy alto (95-116).

Ficha técnica de variable 2: Desempeño laboral (47)

Población: personal de enfermería.

Tiempo: 2021.

Lugar: Hospital Arzobispo Loayza, Lima-Perú.

Validez: La técnica utilizada fue la encuesta, y el formulario tipo cuestionario como instrumento, que consta de presentación, instrucciones, datos generales y datos específicos. El instrumento presenta un valor de 0.925 y según la escala de confiabilidad podemos afirmar que el instrumento presenta un nivel de confiabilidad alto.

Fiabilidad: con un α Cronbach=0.925.

Numero de ítems: consta de 15 ítems.

Dimensiones: consta de tres dimensiones: productividad laboral, eficacia laboral y eficiencia laboral.

Alternativas de respuesta: Nunca, Pocas veces, Algunas veces, Casi siempre y Siempre.

Baremos de variable: bajo (15- 35), medio (36- 56) y alto (57-75).

3.7.3. Validación

Ambos instrumentos fueron validados a través del juicio de seis (6) expertos en el tema con el coeficiente de V de AIKEN con un resultado de ("V": 1.00), el cual permitió corroborar la relevancia, pertinencia y claridad de cada uno de los ítems de cada instrumento por variable.

Por su parte se precisa que la validez consiste en precisar si el instrumento cumple con el fin de medir aquello que se deseaba medir en la investigación (Ver Anexo 3) (48).

3.7.4. Confiabilidad

Se realizó la prueba de confiabilidad del Alpha de Cronbach a 10 trabajadores de una Micro red cercana que comparten las mismas características con nuestra población de estudio para medir el nivel de confiabilidad de los instrumentos, obteniendo como resultado para la V. estrés (0.827) y para la V. desempeño laboral (0.947) de manera que se indica que ambos instrumentos cuentan con la confiabilidad necesaria para que se haya procedido con la recolección de datos a la muestra de estudio conformada por 100 trabajadores (42).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Para la recolección de datos se administró al personal de salud de la Micro Red de Apurímac los instrumentos validados y con la confiabilidad requerida con el permiso correspondiente a la institución (Ver Anexo 7), posteriormente la información fue esta información fue guardada en una base de datos de Excel para poder realizar el análisis descriptivo a través de tablas de frecuencia así como a nivel inferencial a través de las pruebas de hipótesis en el programa SPSS V26 según el diseño correlacional de estudio aplicando el estadígrafo de Rho de Spearman

debido a la distribución no normal que tienen los datos (42).

3.9. Aspectos éticos

Principio de Autonomía

A lo largo de este estudio, se respetó en todo momento el principio de autonomía, asegurando que las decisiones, respuestas y la colaboración de los participantes fueran completamente libres y respetadas. Se les comunicó de forma clara el propósito de la investigación y se demostró su valioso aporte, asegurándose de obtener su consentimiento informado (49).

Principio de Beneficencia

Se comunicó a los colaboradores del estudio sobre los resultados positivos que podría proporcionar la evaluación. El objetivo es evaluar la relación del estrés y el desempeño laboral, buscando maximizar los beneficios potenciales durante la realización de la investigación (50).

Principio de No Maleficencia

A cada uno de los participantes se les comunicó que sus identidades iban a ser confidenciales y que no estarían expuestos a ningún riesgo relacionado con el estudio.

Principio de Justicia

Se ofreció un trato cordial y empático a cada participante, garantizando que sus decisiones y respuestas fueran respetadas.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla N°1

Nivel de estrés según el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac.

Estrés		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alto	8	8%
Alto	87	87%
Moderado	5	5%
Total	100	100%

Nota. Información obtenida de la aplicación del Cuestionario de Gestión de calidad.

En la tabla 1, se puede apreciar el nivel de estrés según los trabajadores de una Micro red de Apurímac, evidenciándose que el 8% es nivel muy alto, un 87% es nivel alto y finalmente el 5% presenta un nivel moderado.

Tabla N° 2

Nivel de desempeño laboral según el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac.

Desempeño Laboral		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alta	19	19%
Medio	73	73%
Bajo	8	8%
Total	100	100%

Nota. Información obtenida de la aplicación del Cuestionario de Gestión de calidad.

En la tabla 2, se puede apreciar el nivel de desempeño laboral según los trabajadores de una Micro red de Apurímac, evidenciándose que el 19% es nivel alto, un 73% es nivel medio y finalmente el 8% presenta un nivel bajo.

Tabla N° 3

Pruebas de Normalidad Kolmogórov-Smirnov para estrés y desempeño Laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés	,274	100	,000	,737	100	,000
Desempeño laboral	,336	100	,000	,718	100	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Debido a que la muestra censal es de 100 individuos se aplicó el estadístico de Kolmogorov Smirnov en la cual se determinó en base al p valor =0,000<0.05 para ambas variables, estas no siguen una distribución normal, de modo que se aplicó el estadígrafo de Rho de Spearman como prueba no paramétrica para la contrastación de hipótesis.

4.1.2. Prueba de hipótesis

-Prueba de hipótesis General

H1: Existe una correspondencia significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac.

-**Nivel de significancia:** 0.05

-**Estadístico de prueba:** Coeficiente de Spearman.

Tabla N°4

Prueba de correlación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac.

Prueba de correlación	Desempeño Laboral	
Estrés	Rho Spearman	-,538**
	Sig.	0.000

Fuente. Información de la aplicación de correlación de Spearman.

Según datos de la tabla 4 se identifica la existencia de una correlación negativa moderada ($r = -,538^{**}$) entre el estrés y el desempeño laboral. Asimismo, el nivel de significancia es menor a 0,05 ($p = 0.000$) por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

– **Toma de decisión:** Existe una correspondencia significativa inversa entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac.

-Prueba de hipótesis específica 1:

Hipótesis Nula: No existe una correspondencia significativa entre el control decisional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red, Apurímac.

Hipótesis Alternativa: Existe una correspondencia significativa entre el control decisional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red, Apurímac.

-Nivel de significancia: 0.05

-Estadístico de prueba: Coeficiente de Spearman.

Tabla N° 5

Prueba de correlación entre el control decisional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac.

Prueba de correlación	Desempeño Laboral	
Control Decisional	Rho Spearman	-,453**
	Sig.	,000

Fuente. Información obtenida de la correlación de Spearman entre variable y dimensión.

Según datos de la tabla 5 se identifica la existencia de una correlación negativa moderada ($r = -,453^{**}$) entre el control decisional y el desempeño laboral. Asimismo, el nivel de significancia es menor a 0,05 ($p = 0.000$) por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

- Toma de decisión: Existe una correspondencia significativa inversa entre el control decisional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac.

-Prueba de hipótesis específica 2:

Hipótesis Nula: No existe una correspondencia significativa entre la exigencia mental y el

desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red, Apurímac.

Hipótesis Alterna: Existe una correspondencia significativa entre la exigencia mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red, Apurímac.

-Nivel de significancia: 0,05.

-Estadístico de prueba: Spearman.

Tabla N^a 6

Prueba de correlación entre la exigencia mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac.

Prueba de correlación		Desempeño Laboral
Exigencia Mental	Rho Spearman	-,508**
	Sig.	,000

Fuente. Información obtenida de la correlación de Spearman entre variable y dimensión.

Según datos de la tabla 6 se identifica la existencia de una correlación negativa moderada ($r = -,508^{**}$) entre la exigencia mental y el desempeño laboral. Asimismo, el nivel de significancia es menor a 0,05 ($p = 0.000$) por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

– **Toma de decisión:** Existe una correspondencia significativa inversa entre la exigencia mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac.

-Prueba de hipótesis específica 3:

Hipótesis Nula: No existe una correspondencia significativa entre el apoyo social y el

desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red, Apurímac.

Hipótesis Alterna: Existe una correspondencia significativa entre el apoyo social y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red, Apurímac.

-Nivel de significancia: 0.05.

-Estadístico de prueba: Spearman.

Tabla N^a 7

Prueba de correlación entre el apoyo social y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac.

Prueba de correlación	Desempeño Laboral	
Apoyo Social	Rho Spearman	-,581**
	Sig.	,000

Fuente. Información obtenida de la correlación de Spearman entre variable y dimensión.

Según datos de la tabla 7 se identifica la existencia de una correlación negativa moderada ($r = -,581^{**}$) entre el apoyo social y el desempeño laboral. Asimismo, el nivel de significancia es menor a 0,05 ($p = 0.000$) por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

- Toma de decisión: Existe una correspondencia significativa inversa entre el apoyo social y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac.

4.1.3. Discusión de resultados

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar qué relación existe entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac, 2024. Ante ello; se desarrolló la aplicación de dos instrumentos, que facilitó el estudio de las variables; Estrés y Desempeño laboral, siendo evaluadas mediante pruebas estadísticas descriptivas, observándose que; el 8% del personal de enfermería presentaron un estrés muy alto, mientras el 87% determinó estrés alto, por último, un 5% evidenciaron un estrés moderado. Esto se asemeja a los resultados encontrados por Pisfil en su investigación “Determinar la relación entre estrés laboral y el desempeño de los profesionales enfermeros de un Hospital de Moyobamba, 2023”, donde se evidenciaron que el 73,3% presentó un nivel alto de estrés laboral, el 24,8% presentó un grado moderado y el 1,9% presentó un grado bajo.

Asimismo; Bastidas realizó un estudio titulado “Estrés y desempeño laboral en el personal de salud de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023”, participaron 90 profesionales de salud, donde los resultados indicaron que el 82,2% presentó estrés leve y el 80% presentó nivel regular de desempeño laboral (20). Dicho estudio presenta similitud con el estudio realizado por Cuya. Denominado “Estrés y Desempeño Laboral en el Profesional de Enfermería del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima, 2022”, conformado por 100 enfermeras, donde el 71,9% que presentó estrés tiene un nivel de desempeño bajo/medio, mientras el 75% que no presentó estrés tiene un nivel alto de desempeño laboral. (22).

Todo ello se asemeja al estudio realizado por Ramírez. y Montenegro, titulado “Estrés laboral y rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital II Tarapoto – ESSalud, en el año 2022, donde participaron 150 profesionales de salud, los resultados indicaron que existe relación significativa. (21). Al igual de los autores Delgado y otros colaboradores en su estudio titulado

“Estrés y desempeño laboral del personal de la Red de Salud de Trujillo”, donde participaron 98 colaboradores, el 98% de los colaboradores mostro un grado de estrés medio y alto, por otro lado, el 39,8% presento un desempeño laboral regular, donde se estableció correlación negativa y moderada frente a estrés y desempeño laboral (23).

Por otro lado, Cabezas en su estudio titulado, “El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud de una Hospital en Ecuador, 2022”, participaron 25 colaboradores, se determinó que la correlación de Pearson entre la variable estrés laboral frente a desempeño laboral dio un resultado de ($p=-0,08$), repercutiendo de forma negativa en el desempeño laboral del personal de salud (14). Además, Castillo y Vega en su estudio Estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la salud del área de terapia intensiva, en Ecuador, 2022”, donde participaron 45 trabajadores de salud, de los cuales el 75,56% tenían predisposición a estrés laboral. De estos el 41,18% tuvieron un nivel medio de estrés laboral, el 20,59% tuvieron un bajo nivel y el 5,88% tuvieron un alto nivel, mientras que para la variable desempeño 57,78% se estuvieron predispuestos a ansiedad, siendo el 50% ligera ansiedad, el 30,77% moderada ansiedad y el 19,23% presentaron una severa ansiedad. Se concluye que existe un porcentaje alto de trabajadores de salud que presentan estrés laboral y ansiedad, además de una correlación positiva entre estrés laboral y ansiedad (15).

Ello se asemeja al estudio realizado por Monterrosa y otros colaboradores en su estudio titulado “Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos, en Colombia, 2020”, colaboraron 531 médicos del área general, donde la 1/3 parte de las personas tuvieron estrés laboral leve, el 6% presentaron estrés laboral alto o severo, sin disimilitud entre los grupos ($p<0.05$). Del mismo modo hallaron síntomas de ansiedad en el 72,9%, con alta frecuencia entre las personas que trabajan en las capitales ($p=0.044$) y el 37,1% evidenciaron

síntomas de temor al COVID-19. (16).

Asimismo, Dueñas realizó un estudio titulado “Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes, en Ecuador 2020”, participaron 76 colaboradores de la institución, se hallaron que los niveles de estrés laboral provienen de causas como bajo nivel de motivación, remuneración injusta, conocimientos de logros y exceso laboral, afectando en la disminución del desempeño y rendimiento laboral, repercutiendo en el cumplimiento de las necesidades de los pacientes, de este modo el estrés laboral repercute de manera negativa en el desempeño, con una correlación de Pearson de -0.841 con una significancia menor a 0.01 (17). Ello coincide con el autor Vásquez, en su estudio titulado “El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil, Ecuador, en el año 2019”, participaron 116 profesionales de la salud, indicó que el 46,6% presentó un nivel bajo de estrés, frente a un 69,0% que presentó regular desempeño profesional, existiendo una asociación estadística de ambas variables con un valor de ($p < 0,05$) (18).

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera: Existe una correspondencia significativa inversa entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac, establecido por el coeficiente de correlación de Spearman igual a $-.538^{**}$ y un valor $p= 0.000$ menor a 0.05 .

Segunda: Existe una correspondencia significativa inversa entre el control decisional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac, establecido por el coeficiente de correlación de Spearman igual a $-.453^{**}$ y un valor $p= 0.000$ menor a 0.05 .

Tercera: Existe una correspondencia significativa inversa entre la exigencia mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac, establecido por el coeficiente de correlación de Spearman igual a $-.508^{**}$ y un valor $p= 0.000$ menor a 0.05 .

Cuarta: Existe una correspondencia significativa inversa entre el apoyo social y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac, establecido por el coeficiente de correlación de Spearman igual a $-.581^{**}$ y un valor $p= 0.000$ menor a 0.05 .

5.2 Recomendaciones

1. Se recomienda a la jefatura promover programas de bienestar, que incluyan actividades físicas, talleres de manejo del estrés y sesiones de meditación debido a que mi investigación ha constatado que ambas variables tienen una relación inversamente proporcional lo que confirma que si el estrés aumenta en el personal de salud su desempeño bajaría notablemente, trayendo consecuencias en el servicio brindado a los pacientes y/o usuarios.
2. Se recomienda a la jefatura optimizar la carga de trabajo y de recursos, garantizado que el personal de enfermería tenga accesos a los recursos necesarios para desempeñar sus funciones eficientemente, de la misma manera se deben respetar los descansos programados ya que ante tanta exigencia física o mental se pueden llegar a desarrollar enfermedades psicológicas o físicas en los trabajadores de salud y por ende disminuir el nivel de desempeño en ellos.
3. Se recomienda a la jefatura desarrollar capacitaciones u otorgar oportunidades de formación en cuanto a habilidades técnicas en su ámbito profesional de tal manera que el personal se encuentre mejor capacitado y pueda afrontar acontecimientos o tomar decisiones en el ámbito laboral con mejor precisión disminuyendo así la carga de estrés al encontrarse ya preparado para estas situaciones.
4. Se recomienda a los trabajadores de salud que por iniciativa propia fomenten un ambiente de trabajo positivo y apoyo social entre compañeros, impulsando al trabajo en

equipo y la comunicación activa, asimismo es importante que las jefaturas puedan otorgar reconocimientos para celebrar los logros y esfuerzos del personal de enfermería.

REFERENCIAS

1. Torrades S. Estrés y burout. Definición y prevención. Rev Med Univ [Internet]. 2007;26(10):96–102. Available from: <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896>.
2. INSM (Instituto Nacional de Salud Mental). Estrés. Biblioteca Nacional de Medicina [Internet]. Available from: <https://medlineplus.gov/spanish/stress.html>.
3. INSP (Instituto Nacional de Salud Pública). Los riesgos del estrés laboral para la salud [Internet]. Mexico; 2015. Available from: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>.
4. Bizneo.com. Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo [Internet]. 2022. Available from: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>.
5. OIT (Oficina Internacional del Trabajo). Guía de Diagnostico Empresarial- Conozca y Mejore su Cumplimiento Laboral [Internet]. Ginebra; 2014. Available from: https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_622651.pdf.
6. Trabajo O internacional del. Index @ Www.Ilo.Org [Internet]. 55. 2020. Available from: <https://www.ilo.org/safework/countries/africa/algeria/lang--en/index.htm>.
7. OMS. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud. 2022; Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>.
8. OPS(Organización Panamericana de la Salud). Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia [Internet]. 2022. Available from: <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022->

- %282023%29 El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. caso de estudio en un hospital de segundo nivel. %28Tesis de Posgrado%29 Universidad Nacional de Chimb.
15. Castillo C. ND, Vega V. Estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la salud del área de terapia intensiva. *Revista Cubana de Reumatología* [Internet]. 2022;238. Available from: <https://docs.google.com/viewer?url=patentimages.storage.googleapis.com/pdfs/US20100183655.pdf>.
 16. Monterrosa A., Davila R., Mejía A. y otros colaboradores. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *Revista de la facultad ciencias de la salud*. [Internet]; 2020. Available from: <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>.
 17. Dueñas F. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes. [Internet]. [Tesis para optar el grado de Magister en Gestion de los Servicios de la Salud]; 2020. Available from: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/15629/1/T-UCSG-POS-MGSS-265.pdf>.
 18. Vasquez Y. El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil. [Internet]. [Ecuador]; 2019. Available from: <https://www.semanticscholar.org/paper/El-estrés-laboral-y-su-relación-con-el-desempeño-de-Vázquez-Pamela/1b6cb406521f59ed9be2f6704c43b7350bd5b8ce>.
 19. Pisfil C. Influencia del estrés laboral en el desempeño de los profesionales enfermeros de un Hospital de Moyobamba. Univ César Vallejo [Internet]. [Tesis para optar el grado de Magister en Gestion de los Servicios de la Salud]; 2023. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106708/Pisfil_CRL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y.

20. Bastidas A. “Estrés y desempeño laboral en el personal de salud de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023” [Internet]. [Tesis para optar el grado de Maestro en Salud Publica]; 2023. Available from: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9493/T061_7038095_0_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
21. Ramirez G., Montenegro D. YTD. Estrés laboral y rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital II Tarapoto - EsSalud. 2023 [Internet]. [Tesis para optar el grado de Magister en Gestion de los Servicios de la Salud]; 2023. Available from: <https://ingcomercial.edu.bo/revistainvestigacionynegocios/index.php/revista/article/view/163>.
22. Cuya B. “Estrés y Desempeño Laboral en el Profesional de Enfermería del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima, 2022” [Internet]. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestion en Salud]; 2022. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/6783>.
23. Delgado S. CF y CK. Stress and work performance of a health network staff. 2019;14(2):11–8. Revista Eugenio Espejo. [Internet]; 2020. Available from: https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/#redalyc_572863748003_ref7.
24. Cannon W. Organization for physiological homeostasis. *Physiol Rev* [Internet]. 1929;IX(3):399–431. Available from: <https://doi.org/10.1152/physrev.1929.9.3.399>.
25. OMS (Organización Mundial de la Salud). Salud ocupacional: estrés en el lugar de trabajo [Internet]. 2020. Available from: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/ccupational-health-stress-at-the-workplace>.
26. INSST. Estrés Laboral. Estresores y facotres moduladores del estrés. La respuesta de

- estrés, fisiológica, cognitiva, emocional y conductual. Los casos específicos de adicción al trabajo, tecno-estrés, tecno-adicción y otras manifestaciones asociados al estrés lab. 2022;13:1–17. Available from: <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema+13.+Estrés+laboral.pdf>.
27. Bertóla D. Hans Selye y sus ratas estresadas. RevMedic Univ [Internet]. 2010;12(47):142–3. Available from: <https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-universitaria-304-articulo-hans-selye-susratas-estresadas-X1665579610537461>.
 28. Estres. RevMedic Univ [Internet]. 2005;24(8):96–104. Available from: <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-13078580#:~:text=Podemos entender que hay tres,resistencia y fase de agotamiento>.
 29. Riesgos psicosociales y Estrés laboral en tiempos de COVID-19: Instrumentos para su evaluación. 2020; Available from: <https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212/182>.
 30. McEwen B. AH. Revisando el Concepto de Estrés: Implicaciones para los Trastornos Afectivos. The Journal of Neuroscience [Internet]. Available from: <https://www.jneurosci.org/content/40/1/12>.
 31. Guillen C., Guil R. MJ. Estres laboral. In: Psicología del Trabajo [Internet]. p. 269–96. Available from: http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicjlg/biblio_sin_paredes/fac_hum/psico_trabj/17.pdf.
 32. Britos F. Riesgos Psicosociales en el trabajo [Internet]. 2011. Available from: <http://fernandobritosv.blogspot.com/2011/11/cuestionario-karasek.html>.
 33. Chiang M, Gómez N, Sigoña M. Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. Salud de los Trabajadores [Internet].

- 2013;113. Available from:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839307002%0ACómo>.
34. Palaci F. Psicología de la Organización [Internet]. Vol. 110, Journal of Chemical Information and Modeling. 2005. 373 p. Available from:
<http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4a496c31185035c509e39b267269593f34a2956b.pdf>.
35. Desempeño laboral: revisión literaria [Internet]. Available from:
https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/1590#citations/article_citation_14.
36. Bautista R., Cienfuegos R. AE. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Rev Investig Valor Agreg [Internet]. 2020;7(1):109–21. Available from:
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788.
37. Teoría de la equidad [Internet]. 2021. Available from:
<https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-la-equidad.html>.
38. Padilla P. Historia de la Evaluación del Desempeño [Internet]. 2023. Available from:
<https://pedropadillaruiz.es/historia-de-la-evaluacion-del-desempeno/>.
39. Jaimes L, Luzardo M, Rojas MD. Determinant factors of labor productivity in clothing small and medium size enterprises of the Metropolitan Area of Bucaramanga, Colombia. Inf Tecnol [Internet]. 2018;29(5):175–86. Available from:
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>.
40. Estadísticas sobre la productividad del trabajo Índice de contenidos [Internet]. Available from: <https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/>.
41. Vidal Ledo M. Scielo @ Scielo.Sld.Cu. Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas. [Internet]. Vol. 37, 2011. Available from: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864->

03002006000300003&script=sci_arttext%5Cnhttp://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03002006000300003&script=sci_arttext.

42. SAMPIERI RH. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.
43. Sampieri R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill [Internet]. 2019;53(9):1–128. Available from: <https://josetavarez.net/Compendio-Metodologia-de-la-Investigacion.pdf>.
44. Arias, J. Holgado, J. Tafur, T. y Vásquez M. Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis [Internet]; 2022. Available from: <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/22>.
45. Karasek R, Brisson C, Kawakami N, Houtman I, Bongers P, Amick B. The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *J Occup Health Psychol*. 1998;3(4):322–55.
46. Duran C. El estrés y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía general del hospital nacional Hipólito Unanue, Lima 2021. [Internet]. [Tesis para optar el grado de Especialista en cuidado enfermero en paciente Clínico Quirúrgico]; 2022. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/5970>.
47. Custodio P. Riesgo Laboral y Desempeño Laboral en el personal de Enfermería, del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2021" [Internet]. [Tesis para optar el grado de Magister en Gestión en Salud]; 2021. Available from: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6382/T061_4234262_3_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y".
48. Galindo H. Estadística para no estadísticos una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos. [Internet]. 2020. Available from: <https://es.scribd.com/document/655336008/Estadistica-para-no-estadisticos-Una-guia->

basica-sobre-la-metodologia-cuantitativa-de-trabajos-academicos-2.

49. Perez A. RJ. Moral, etica y bioetica. Un punto de vista practico. [Internet]. Available from: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-medicina-e-investigacion-353-articulo-moral-etica-bioetica-un-punto-S2214310615000084>.
50. Aspectos eticos. [Internet]. Mexico; 2017. Available from: <http://incmnsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/eticaatencionmedica.html#:~:text=La ética médica juzga los,deben guiarse por estos principios>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre el y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac, 2024?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la asociación del control decisional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac, 2024? • ¿Cuál es la asociación de la exigencia mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac, 2024? • ¿Cuál es la asociación del apoyo social y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac, 2024? 	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar qué relación existe entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac, 2024.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estimar la asociación del control decisional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac, 2024. • Estimar la asociación de la exigencia mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac, 2024. • Estimar la asociación del apoyo social y el desempeño laboral en el personal de enfermería 	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación significativa entre estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red, Apurímac, 2024.</p> <p>Hipótesis Específica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación significativa entre el control decisional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red, Apurímac, 2024. • Existe una relación significativa entre la exigencia mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red, Apurímac, 2024. • Existe una relación significativa entre el apoyo 	<p>Variable 1: Estrés Dimensiones:</p> <p>Control decisional</p> <p>Exigencia mental</p> <p>Apoyo social</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral Dimensiones:</p> <p>Productividad laboral</p> <p>Eficacia laboral</p> <p>Eficiencia laboral</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>La investigación actual es observacional analítico.</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>La presente investigación es de diseño correlacional, con un enfoque transversal, analítico.</p> <p>Población Muestra</p> <p>La población será de 100 colaboradores, del personal de enfermería que labore en la Micro red de Apurímac. En cuanto a la muestra, se trabajara con el universo total.</p>

	de una Micro red de Apurímac, 2024.	social y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red, Apurímac, 2024.		
--	-------------------------------------	--	--	--

Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO DE ESTRÉS

- I. Presentación Estimado trabajador, lea detalladamente cada una de las preguntas que a continuación:
- II. Datos Generales Edad: Sexo: 1 Masculino () 2. Femenino ()
- III. Instrucciones: A continuación, se le presentará una serie de enunciados, para la cual le pido que conteste a cada uno de ellos, según sea conveniente, marcando con un aspa (X) cada pregunta, responder solo una vez por enunciado. Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), de acuerdo (3) y completamente de acuerdo (4).

ITEM			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	CD	Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas.	1	2	3	4
2	CD	Mi trabajo necesita un nivel elevado de Calificación	1	2	3	4
3	CD	En mi trabajo debo ser creativo	1	2	3	4
4	CD	Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo	1	2	3	4
5	CD	Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo	1	2	3	4
6	CD	Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma	1	2	3	4
7	CD	En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes	1	2	3	4
8	CD	Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo	1	2	3	4
9	CD	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales	1	2	3	4
10	EM	Mi trabajo exige hacerlo rápidamente	1	2	3	4
11	EM	Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental	1	2	3	4
12	EM	En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva	1	2	3	4
13	EM	Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo	1	2	3	4

14	EM	No recibo pedidos contradictorios de los demás	1	2	3	4
15	EM	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo	1	2	3	4
16	EM	Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde	1	2	3	4
17	EM	Mi trabajo es muy dinámico	1	2	3	4
18	EM	A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás	1	2	3	4
19	AS	Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión	1	2	3	4
20	AS	Mi jefe presta atención a lo que digo	1	2	3	4
21	AS	Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mi	1	2	3	4
22	AS	Mi jefe facilita la realización del trabajo	1	2	3	4
23	AS	Mi jefe consigue que el personal trabaje unido	1	2	3	4
24	AS	Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan	1	2	3	4
25	AS	Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mi	1	2	3	4
26	AS	Las personas con las que trabajo se interesan por mi	1	2	3	4
27	AS	Las personas con las que trabajo son amistosas	1	2	3	4
28	AS	Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas	1	2	3	4
29	AS	Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo	1	2	3	4
		TOTAL				

Rango	Nivel de estrés
29 a 50 puntos	Bajo
51 a 72 puntos	Moderado
73 a 94 puntos	Alto
95 a 116 puntos	Muy alto

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Estimado trabajador, lea detalladamente cada una de las preguntas que a continuación se le mostrará y marque con un aspa (x) la respuesta que considere más oportuna, tomando en consideración sus propias acciones en el Establecimiento de Salud. Tenga en cuenta que se guardará la debida confidencialidad de sus respuestas.

Considere el siguiente cuadro para su elección:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

ITEMS						
DESEMPEÑO LABORAL						
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	5	4	3	2	1
1	¿Logra eficientemente sus actividades asignadas por sus jefes inmediatos?					
2	¿Cumple con eficacia su labor dentro del servicio?					
3	¿Su nivel de producción, se apega lo que está establecido por las normas y reglamento del servicio?					
4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas del servicio, durante su jornada laboral?					
5	¿Ud. contribuye con el cumplimiento de las metas del servicio?					
	EFICACIA LABORAL	5	4	3	2	1
6	¿Ud. cumple con los objetivos dentro de los cronogramas anuales?					
7	¿Usted cumple con las tareas asignadas durante el turno?					
8	¿Ud. conoce las funciones que le corresponde dentro del trabajo?					
9	¿Ud. logra desarrollar sus labores de manera oportuna, calidad y dentro de un determinado tiempo?					
	EFICIENCIA LABORAL	5	4	3	2	1
10	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
11	¿El nivel de conocimiento que posee le permite su desenvolvimiento de manera rápida y oportuna?					
12	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su ámbito laboral?					

13	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
14	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo adecuado?					
15	¿Ud. cree que debe de haber más personal para llegar a las metas establecidas?					
	TOTAL					

Rango	Nivel de Desempeño
15 a 35 puntos	Bajo
36 a 56 puntos	Medio
57 a 75 puntos	Alto

Anexo 3: Validez del instrumento

I. Cuestionario de estrés

Nº	Experto	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
1	Mg. Marleny Gómez Morales	1.00	1.00	1.00	1.00
2	Mg. Lidia Tello Ureta	1.00	1.00	1.00	1.00
3	Mg. Belén Ávila Medrano	1.00	1.00	1.00	1.00
4	Mg. Wendy Condori Ochoa	1.00	1.00	1.00	1.00
5	Mg. Erick Bernuy Mozombite	1.00	1.00	1.00	1.00
6	Mg. Jhovani Cristobal Palomares	1.00	1.00	1.00	1.00
Promedio V de Aiken				1.00	

II. Cuestionario de desempeño laboral

Nº	Experto	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
1	Mg. Marleny Gómez Morales	1.00	1.00	1.00	1.00
2	Mg. Lidia Tello Ureta	1.00	1.00	1.00	1.00
3	Mg. Belén Ávila Medrano	1.00	1.00	1.00	1.00
4	Mg. Wendy Condori Ochoa	1.00	1.00	1.00	1.00
5	Mg. Erick Bernuy Mozombite	1.00	1.00	1.00	1.00
6	Mg. Jhovani Cristobal Palomares	1.00	1.00	1.00	1.00
Promedio V de Aiken				1.00	

Interpretación: Los cuestionarios gozan de una validez unánime y excelente (V: 1.00) por todos los jueces expertos que han evaluado.

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Instrumentos	Alfa de Cronbach	Interpretación
Cuestionario de estrés	α : 0.827	Excelente
Cuestionario de desempeño laboral	α :0.947	Excelente

Interpretación: Los cuestionarios, a través del análisis de confiabilidad de Cronbach gozan de un nivel excelente de confiabilidad ($\alpha > 0.85$).

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



COMPROMISO INSTITUCIONAL CON LA INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Yo, Villafuerte Cosme, Juliana Nancy, identificada con DNI N° 46739997, con domicilio en **calle A Mz I 10, Chorrillos** ; declaro bajo juramento de acuerdo a la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General no haber realizado malas conductas científicas, ni practicas cuestionables en la investigación científica con el título de: “Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro Red Apurímac 2024” desde mi calidad como **Estudiante/Autor de la Tesis**, por el contrario, he respetado las normas del Código de Ética de la Universidad Norbert Wiener y me someto expresamente a la jurisdicción y competencia del Tribunal de honor y Comité de Ética de la Universidad Privada Norbert Wiener.

Firma: _____

Nombre completo: Juliana Nancy Villafuerte Cosme

Fecha: 30/10/2024

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

Consentimiento informado para participar en proyecto de investigación

Título de proyecto de investigación: “Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro Red de Apurímac, 2024”

Investigador: Licenciada en enfermería Juliana Nancy Villafuerte Cosme

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

Invito a usted a participar en un estudio de investigación titulado “Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Micro Red Apurímac, 2024”. De fecha .../.../.... Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

INFORMACION

Propósito del estudio: el propósito de este estudio es, Determinar qué relación existe entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una Micro red de Apurímac, 2024.

Duración del estudio: la duración del estudio será de 6 meses.

Nº esperado de participantes: 100 colaboradores.

Criterios de inclusión y exclusión: la población será conformada por el personal de enfermería de la Micro red de Apurímac, 2024.

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- _____
- _____
- _____

La entrevista/encuesta puede demorar unos 15 minutos.

Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos: su participación en el estudio no presenta ningún tipo de riesgo.

Beneficios: su participación beneficiara en la mejora de la eficiencia y efectividad del desempeño laboral.

Costos e incentivos: Usted **no** pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico.

Confidencialidad: se guardará la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del participante: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal, Lic. Juliana Villafuerte Cosme, correo, julianavillafuertecosme@gmail.com.

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio. Contacto del Comité de Ética: Dra., Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** comité.etica@uwiener.edu.pe.

I. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado(FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Nombre:
DNI:
Fecha:

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS, PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE

"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración e las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 20 de enero del 2024

Solicito ingreso a la institución para realizar estudio de tesis de postgrado

CARGO: Jefe del Establecimiento de Salud
INSTITUCIÓN: MR Huaccana

Presente. -

De mi mayor consideración:

Yo, Villafuerte Cosme Juliana Nancy, egresada(o) de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión de la Salud de la Universidad Norbert Wiener, con código N° a2022900557, solicito me permita recolectar datos en su institución para lograr los objetivos de mi proyecto de tesis para obtener el grado de Maestro de Gestión de la Salud "Estrés y Desempeño laboral del Personal de enfermería de una Misra red de Apurímac, 2024" cuyo objetivo general es Determinar qué relación existe entre el estrés y el Desempeño laboral en el personal de enfermería. La mencionada recolección de datos consiste en la aplicación de dos cuestionarios para medir las variables de estrés y desempeño laboral.

Los resultados del estudio permitirán brindar nuevos aportes teóricos sobre el estrés que influyen en el desempeño laboral del personal de salud, que labora en su institución.

Por lo mismo, la solicitud refiere su aceptación en:

-Recolección de datos en su institución.

-Uso del nombre de la institución en publicaciones académicas y científicas.

En todas las situaciones, se asegurará el anonimato de los participantes del estudio, así como se salvaguardará sus Datos Personales según lo referido a la Ley N° 29733 ("Ley de Protección de Datos Personales"). Será entregado un consentimiento informado a los participantes del estudio para que dejen constancia de la situación voluntaria de participación. En el mencionado documento será indicado los objetivos y procedimientos de la presente investigación.

Adjunto: Proyecto de tesis.

Afirmemente,

Juliana Nancy Villafuerte Cosme
Egresada(o) de la E.P.G.
Universidad Norbert Wiener



30/01/24
P.40

Anexo 8: Reporte de similitud de Turnitin

Reporte de similitud

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	Universidad Wiener on 2023-12-22 Submitted works	4%
2	uwiener on 2024-12-13 Submitted works	3%
3	hdl.handle.net	1%

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	Universidad Wiener on 2023-12-22 Submitted works	4%
2	uwiener on 2024-12-13 Submitted works	3%
3	hdl.handle.net Internet	1%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	1%
5	repositorio.unheval.edu.pe Internet	<1%
6	uwiener on 2023-09-24 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-02-21 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-09-06 Submitted works	<1%