



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Estrés laboral y su relación con el rendimiento laboral en el personal de salud  
de un hospital del Callao, 2024

**Para optar el Título de  
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional**

**Presentado por:**

**Autora:** Chira Conislla, Fidel Rosario


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0001-5011-1425>

**Asesora:** Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

**Lima – Perú**

**2025**

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

Yo, CHIRA CONISLLA FIDEL ROSARIO, N° ORCID 0009-0001-5011-1425, Egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, SEGUNDA ESPECIALIDAD DE ENFERMERIA EN SALUD OCUPACIONAL, de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DEL CALLAO, 2024”, Asesorado por el docente: PRETELL AGUILAR, ROSA MARÍA DNI 18150131 ORCID <https://0000-00019286-4225>, tiene un índice de similitud de 24 (veinticuatro) % con código oid:14912:468597098, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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




.....  
 Firma de autor(a)  
 CHIRA CONISLLA FIDEL ROSARIO  
 DNI N° 43271394/CE N° 75437



.....  
 Firma del Asesor  
 PRETELL AGUILAR ROSA MARIA  
 DNI N° 18150131

Lima, 20 de junio de 2025

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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. En caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

El proyecto de investigación de Lic. CHIRA CONISLLA FIDEL ROSARIO muestra un 24% de similitud total, con un 4% en fuentes primarias

Se justifica este resultado, explicando:

- 4% se encuentra vinculada a resumen y abstract, problemas específicos, objetivos específicos, hipótesis específicas, matriz de consistencia

En resumen, el porcentaje de similitud detectado por Turnitin, se justifica por el uso de plantillas estándar para la redacción del resumen, abstract, hipótesis y diseño metodológico, elementos esenciales para asegurar la claridad, precisión, replicabilidad y transparencia de la investigación. Estas prácticas son comunes y recomendadas en investigaciones académicas. Se han tomado medidas para mitigar este problema, asegurando que el contenido original del trabajo se destaque a pesar de la similitud en las secciones mencionadas.

Atentamente  
 Mg. Rosa Pretell Aguilar  
 Asesora

## **DEDICATORIA**

A Dios por haberme permitido alcanzar una meta más.

A mi madre, esposa e hijos por el apoyo y motivación.

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes, que me brindaron sus conocimientos y guiaron mi camino durante el proceso de formación.

A mi asesora por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada.

**Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María**

**Código ORCID: 0000-0001-9286-4225**

**JURADO**

**Presidente:** Mg. Barrios Caballero, Lucimar

**Secretario:** Mg. Enriquez Mendoza, Ramiro

**Vocal:** Mg. Jauregui Cardenas, Jocelynn  
Lisset

## Índice

	<b>Pág.</b>
Índice.....	7
Índice de tablas.....	10
RESUMEN.....	11
ABSTRACT.....	12
<b>1. EL PROBLEMA</b> .....	<b>13</b>
<b>1.1. Planteamiento del problema</b> .....	<b>13</b>
<b>1.2. Formulación del problema</b> .....	<b>16</b>
<b>1.2.1. Problema general</b> .....	<b>16</b>
<b>1.2.2. Problemas específicos</b> .....	<b>16</b>
<b>1.3. Objetivos de la investigación</b> .....	<b>17</b>
<b>1.3.1. Objetivo general</b> .....	<b>17</b>
<b>1.3.2. Objetivos específicos</b> .....	<b>17</b>
<b>1.4. Justificación de la investigación</b> .....	<b>17</b>
<b>1.4.1. Teórica</b> .....	<b>17</b>
<b>1.4.2. Metodología</b> .....	<b>18</b>
<b>1.4.3. Práctica</b> .....	<b>18</b>
<b>1.5. Delimitaciones de la investigación</b> .....	<b>19</b>
<b>1.5.1. Temporal</b> .....	<b>19</b>
<b>1.5.2. Espacial</b> .....	<b>19</b>

1.5.3.	<b>Población o unidad de análisis</b> .....	19
2.	<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	20
2.1.	<b>Antecedentes</b> .....	20
2.2.	<b>Bases teóricas</b> .....	22
2.2.1.	<b>Estrés laboral</b> .....	22
2.2.1.1.	<b>Conceptualización</b> .....	23
2.2.1.2.	<b>Teorías de Estrés</b> .....	23
2.2.1.3.	<b>Dimensiones del Estrés</b> .....	25
2.2.2.	<b>Rendimiento laboral</b> .....	27
2.2.2.1.	<b>Conceptualización</b> .....	27
2.2.2.2.	<b>Teorías de Rendimiento laboral</b> .....	27
2.2.2.3.	<b>Dimensiones del rendimiento laboral</b> .....	29
2.3.	<b>Formulación de hipótesis</b> .....	31
2.3.1.	<b>Hipótesis general</b> .....	31
2.3.2.	<b>Hipótesis específicas</b> .....	31
3.	<b>METODOLOGÍA</b> .....	32
3.1.	<b>Método de la investigación</b> .....	32
3.2.	<b>Enfoque de la investigación</b> .....	32
3.3.	<b>Tipo de investigación</b> .....	32
3.4.	<b>Diseño de la investigación</b> .....	33
3.5.	<b>Población, muestra y muestreo</b> .....	33

<b>3.6. Variables y operacionalización .....</b>	<b>34</b>
<b>3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....</b>	<b>38</b>
<b>3.7.1. Técnica .....</b>	<b>38</b>
<b>3.7.2. Descripción de instrumentos .....</b>	<b>38</b>
<b>3.7.3. Validación .....</b>	<b>39</b>
<b>3.7.4. Confiabilidad .....</b>	<b>40</b>
<b>3.8. Procesamiento y análisis de datos.....</b>	<b>40</b>
<b>3.9. Aspectos éticos.....</b>	<b>41</b>
<b>4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....</b>	<b>42</b>
<b>4.1. Cronograma de actividades.....</b>	<b>42</b>
<b>4.2. Presupuesto.....</b>	<b>44</b>
<b>5. REFERENCIAS .....</b>	<b>45</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>55</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	55
Anexo 2: Instrumentos.....	59
Anexo 3: Formato de Consentimiento Informado .....	63
Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin .....	63

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de la Variable 1: Estrés laboral y su relación con el rendimiento laboral en el personal de salud de un Hospital del Callao en el año 2024..	35
<b>Tabla 2</b> Operacionalización de la Variable 2: Estrés laboral y su relación con el rendimiento laboral en el personal de salud de un Hospital del Callao en el año 2024..	36
<b>Tabla 3</b> Cronograma de actividades .....	42
<b>Tabla 4</b> Presupuesto .....	44

## RESUMEN

El estrés es una tensión mental causada por situaciones difíciles, que afecta la mente, cuerpo y altera las actividades diarias y el rendimiento. **Objetivo:** Determinar la relación que existe entre el estrés y el rendimiento laboral del personal de salud. Se empleará como **metodología** una orientación hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y corte transversal, con alcance correlacional. Para lo cual, se utilizará como instrumentos el cuestionario. **La población** estará conformada por 52 licenciados en Enfermería. Del mismo modo la contratación de la hipótesis será a través de la Prueba de Spearman, siendo un nivel de confianza del 95%, con margen de error del 5%; esta información será reflejada en tablas de contingencia para ambas variables.

**Palabras claves:** estrés laboral, rendimiento laboral, personal de salud, enfermería, medicina.

## ABSTRACT

Stress is a mental strain caused by difficult situations, affecting the mind and body and altering daily activities and performance. **Objective:** To determine the relationship between stress and the job performance of healthcare personnel. The **methodology** used will be a hypothetical-deductive approach, with a quantitative focus, a non-experimental, cross-sectional design, and correlational scope. The questionnaire will be used as an instrument. The **population** will be comprised of 52 nursing graduates. Hypothesis testing will be performed using the Spearman test, with a 95% confidence level and a 5% margin of error. This information will be reflected in contingency tables for both variables.

**Keywords:** work stress, work performance, health personnel, nursing, medicine.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

En el mundo las personas en actividad laboral presentan niveles récord de estrés, dado en que, de acuerdo con un estudio efectuado por Gallup en más de 160 países, el 44% de los empleados para el año 2022 presentaron niveles altos de estrés, lo que se muestra de manera creciente durante los últimos 10 años. Señalando además que los trabajadores de América del Norte y Asia Oriental presentaron altos niveles de estrés (52%) en contraste con América Latina y el Caribe, que fue de 41% y Europa de 39% (1)

En los últimos años, diversos países latinoamericanos como Argentina, Brasil, Colombia y México han intensificado sus esfuerzos en la investigación y prevención del estrés laboral, según estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esta problemática ha cobrado relevancia global por su huella en la salud de los trabajadores y en la producción organizacional. En América Latina, el estrés laboral es reconocido como un riesgo psicosocial prioritario, lo que ha llevado a la implementación de estrategias orientadas a mitigar sus efectos y reducir las pérdidas económicas asociadas dentro de las instituciones (2).

El estrés laboral surge cuando existe una desproporción entre el esfuerzo que el trabajador invierte y la compensación que percibe; como resultado, se deteriora su rendimiento laboral y se obstaculiza el logro de sus metas/objetivos. (3). En consecuencia, el estrés laboral interviene directamente en la productividad del trabajador, afectando su productividad y, por extensión, repercutiendo en la eficiencia operativa de la institución;

y a su vez generar retrasos en el cumplimiento de objetivos, menor calidad en los procesos y un deterioro general en los resultados organizacionales (4).

El 61% de los trabajadores peruanos presentan estrés por agotamiento profesional, esto debido a la sobrecarga laboral, el agotamiento físico y emocional, lo que influye en manera directa en su bienestar, siendo los principales elementos que incrementan el estrés son el: mal ambiente laboral, falta de autonomía, poca claridad en los roles/tareas, sobrecarga laboral e inadecuada distribución de tiempos/actividades (5).

Los niveles de estrés en el Perú, se deben a la exceso de trabajo (24%), apremio en el trabajo (19%), al trato con los superiores (17%), la falta de claridad de las órdenes sobre el rol a realizar (14%), la falta de tiempo para realizar las tareas (12%), y a la falta de identificación con los valores de la organización (6%) (6).

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) el estrés es una reacción fisiológica y psicológica del organismo frente desafíos o demandas externas que superan los recursos personales. Esta condición afecta tanto al cuerpo como a la mente, pudiendo interferir en el bienestar general, alterar rutinas como la alimentación y el sueño, e impactar negativamente en el rendimiento diario (7).

Las fuentes de estrés pueden originarse fuera del entorno laboral, proviniendo de situaciones personales o sociales; en el ámbito organizacional, elementos como la motivación, el clima laboral, los canales de comunicación, la distribución y carga de trabajo, los horarios, así como las oportunidades de desarrollo profesional y las

condiciones de seguridad y salud laboral, son determinantes clave que influyen tanto en el nivel de estrés de los trabajadores como en su desempeño diario (8).

Estos factores ya sea de forma aislada o combinada, pueden desencadenar niveles elevados de estrés en los trabajadores y repercutir directamente en su rendimiento y esfuerzo para cumplir con sus funciones. Esto afecta no solo a las metas individuales del personal, sino también a los objetivos del equipo y, en última instancia, a los resultados generales de la organización (9).

De lo comentado se extrae que el estrés puede ser provocado por factores internos o externos al entorno de trabajo, a lo que después del año 2020 se dio situaciones especiales para el personal de salud en donde comenzó a existir un incremento de oferta laboral, por lo cual una vez terminada esta oferta; se añade otra situación entre el personal de salud, que es la permanencia laboral, lo cual genera un desequilibrio emocional, inseguridad e intranquilidad (10).

A inicios del 2024, personal de un hospital de la provincia constitucional del Callao, vio afectada su capacidad en concentración y toma de decisiones, debido a la alta rotación de personal y los ceses por término de contrato que han reducido la plantilla de personal de salud, lo que ha provocado un aumento de la carga laboral para el personal de enfermería. Esta situación ha implicado ajustes en los turnos habituales, obligando a los profesionales a asumir jornadas fuera de su programación, lo que ha afectado su bienestar y rendimiento. Como consecuencia, muchos enfermeros experimentan fatiga y ansiedad al intentar compatibilizar horarios en distintos centros y su vida personal,

repercutiendo negativamente en su desempeño laboral (11). En tal sentido, se formula el siguiente problema de investigación.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Existe relación entre el estrés y el rendimiento laboral del personal de salud de un Hospital del Callao, 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿Existe relación entre el estrés según la dimensión de agotamiento emocional y el rendimiento laboral del personal de salud?

2. ¿Existe relación entre el estrés según la dimensión del clima organizacional y el rendimiento laboral del personal de salud?

3. ¿Existe relación entre el estrés según la dimensión de la influencia del líder y el rendimiento laboral del personal de salud?

4. ¿Existe relación entre el estrés según la dimensión estructura organizacional y el rendimiento laboral del personal de salud?

5. ¿Existe relación entre el estrés según la dimensión territorio organizacional y el rendimiento laboral del personal de salud?

6. ¿Existe relación entre el estrés según la dimensión tecnología y el rendimiento laboral del personal de salud?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el estrés y el rendimiento laboral del personal de salud.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

1. Establecer como se relaciona el estrés según la dimensión de agotamiento emocional y el rendimiento laboral del personal de salud.

2. Establecer como se relaciona el estrés según la dimensión del clima organizacional y el rendimiento laboral del personal de salud.

3. Establecer como se relaciona el estrés según la dimensión de la influencia del líder y el rendimiento laboral del personal de salud.

4. Establecer como se relaciona el estrés según la dimensión estructura organizacional y el rendimiento laboral del personal de salud

5. Establecer como se relaciona el estrés según la dimensión territorio organizacional y el rendimiento laboral del personal de salud

6. Establecer como se relaciona el estrés según la dimensión tecnología y el rendimiento laboral del personal de salud.

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1. Teórica**

Desde una perspectiva teórico, este trabajo académico proporcionará aportes teóricos respecto al comportamiento de las variables estudiadas y la naturaleza de la relación existente entre ellas.

Asimismo, se proporcionará un sustento teórico actualizado respecto a la aplicación del modelo de adaptación propuesto por Hans Selye en relación con la variable independiente, que existen factores que movilizan al organismo para enfrentar a un estresor (12).

La teoría organizacional destaca que el rendimiento laboral comprende las acciones y conductas de los colaboradores que conllevan al cumplimiento de las tareas asignadas. Este desempeño se evidencia a través de sus capacidades técnicas y la contribución al logro de objetivos institucionales, reflejando tanto habilidades como resultados concretos (13).

#### **1.4.2. Metodología**

Este estudio permitirá analizar las hipótesis trazadas, con la intención de examinar la correspondencia entre la variable estrés laboral y la variable rendimiento laboral. Para lo cual, se utilizará instrumentos validados y confiables sobre estrés laboral y rendimiento laboral, apoyando al rigor metodológico y científico en la presente investigación.

#### **1.4.3. Práctica**

Los resultados del estudio serán compartidos con el personal que trabaja en el servicio de hospitalización. Esto servirá como recomendación tanto para el jefe del departamento de enfermería y hospitalización, con el objetivo de promover la implementación de un plan de vigilancia psicosocial. Este plan permitirá evaluar los niveles de estrés y su impacto sobre el desempeño laboral a través de seguimientos semestrales o trimestrales, además de proporcionar herramientas tales como: técnicas en

manejo de estrés, talleres de relajación y autoestima, actividades físicas, programas de reconocimiento; para minimizar los efectos del estrés laboral y fomentar un entorno favorable para mejorar el rendimiento laboral entre el personal de salud.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

Este trabajo académico será desarrollado entre meses de agosto a octubre del 2024.

### **1.5.2. Espacial**

Este trabajo académico será realizado en el servicio de hospitalización del Hospital San José del Callao, Hospital del MINSA - Perú, nivel 2 – II, perteneciente a la DIRESA Región Callao, ubicado en el distrito de Carmen de la Legua de la Provincia Constitucional del Callao.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

Licenciados en Enfermería

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### Internacional

Chuchuca y Mora (14), en el 2020 en Ecuador tuvo como objetivo *“Determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de todo el personal en el hospital “Aída León de Rodríguez Lara”. Girón-Azuay Junio – noviembre 2020”*, realizando un estudio cuantitativo a través del método deductivo de alcance correlacional, mediante la técnica de encuesta se estudió una muestra probabilística de 74 colaboradores, a través de un cuestionario que busca recopilar información del estrés laboral y desempeño del personal. En el personal del área de enfermería el nivel de estrés es bajo (38%) y el nivel de desempeño de 96.05%, en el personal médico el nivel de estrés es de 40% y el desempeño es de 97.37%. Concluyendo que los colaboradores no muestran bajo rendimiento en sus funciones ni un nivel alto de estrés laboral.

Dueñas (15) en el 2020 en Ecuador, tuvo como objetivo *“Analizar la relación entre estrés laboral y el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes, para determinar estrategias que permitan reducir y prevenir el estrés laboral, con el propósito de mejorar el desempeño de los profesionales de la salud”*, la investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo de método deductivo con alcance correlacional, donde la población y muestra de estudio es 76 colaboradores, en las que se aplicó dos instrumentos, uno para evaluar el estrés laboral y el otro para medir el desempeño laboral. Mostrando como resultados que el estrés laboral influye de manera negativa en el trabajo del personal de salud al obtener una correlación de Pearson de -

0.841 con significación estadística menor a 0.01. Arribando a que el estrés laboral incide desfavorablemente en el rendimiento del personal de salud, comprometiendo el desarrollo de sus funciones.

Shulay (16) en el 2019 en Ecuador, tuvo como objetivo el “*determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Centro de Salud primer nivel en atención en Mapasingue oeste en la ciudad de Guayaquil*”, utilizando un enfoque cualitativo – cuantitativo, con una muestra probabilística de 116 profesionales de la salud, utilizándose dos instrumentos, el primero permite medir el desempeño laboral y el segundo mide el estrés laboral, ambos presentaron una adecuada validez y confiabilidad. El estudio evidenció que un bajo nivel de estrés laboral (46.6%) y un regular desempeño profesional (69%); derivando en que existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño entre el personal de salud.

### Nacional

Rojas (17) en el 2022 en el Perú, realizó un estudio cuyo objetivo fue el “*Determinar la relación entre el estrés laboral y rendimiento laboral en el personal de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital de Lima, 2022*”; cuyo enfoque es cuantitativo con diseño no experimental de corte transversal – correlacional, con una población de 56 profesionales de la salud en enfermería, en la que se aplicó dos cuestionarios el primero que mide el estrés y el segunda para medir el desempeño laboral. Se identificó que un 54.9 de colaboradores presentó un nivel medio de estrés, mientras que en cuanto al rendimiento laboral predominó un nivel bueno (64.7 %).

Amesquita et al. (18) durante el 2023 (Perú), presentó su investigación con el objetivo de “*establecer la asociación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal en enfermería en la sección de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023*”, se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y correlacional de tipo no experimental, empleando el método deductivo para su ejecución; la muestra probabilística fue de 30 profesionales de enfermería, aplicándose cuestionarios para evaluar el nivel de estrés y otro que mida el rendimiento ocupacional. El estudio confirmó una correlación alta e inversa entre ambas variables ( $r = -0.776$ ;  $p = 0.00$ ), lo que indica una asociación estadísticamente significativa. Concluyendo que coexiste una relación entre estrés y el desempeño laboral en los licenciados en enfermería.

Fuentes (19) en el 2022, en el Perú, en su investigación buscó “*establecer la relación que existe entre estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería del hospital II I Moyobamba, 2021*”, en la que se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo – correlacional y método hipotético deductivo, a través de la aplicación de encuestas sobre estrés y desempeño laboral a 28 licenciados en enfermería, a través de la técnica de la encuesta. En la cual arribó en la existencia de una relación entre el estrés laboral y desempeño laboral.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Estrés laboral**

### **2.2.1.1. Conceptualización**

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) el estrés laboral se define como la respuesta que experimenta el trabajador a las presiones y/o exigencias laborales, que no se ajusten a sus competencias y capacidades. El estrés laboral se puede originar por diversas situaciones las cuales se puede agravar cuando el empleado recibe escaso apoyo del supervisor o colegas, cuando tiene control limitado sobre el trabajo o cuando presenta presiones laborales (20).

### **2.2.1.2. Teorías de Estrés**

Donde, Has Selye (12) propone la teoría del síndrome general de adaptación, que es cuando un organismo se moviliza para poder enfrentar a un agente estresor, sea esta reacción de manera física o psicológica; el cual se desarrolla en tres fases.

En la fase inicial, es la de alarma, se denomina respuesta de choque seguida por una reacción de acción, en esta fase no se evidencia cambios notorios en el organismo. La segunda fase, es la resistencia, es decir los estímulos se mantienen, pero disminuye la intensidad y la persona busca restablecer el equilibrio para adaptarse (12).

La última fase, es la del agotamiento, donde el individuo busca por todos los medios combatir los estímulos que generan estrés, pero si el cuerpo no es capaz de adaptarse llegará el agotamiento, volviendo a aparecer los síntomas de la fase de alarma, sin embargo, con mayor notoriedad, amenazando la vida del organismo, pudiendo generar enfermedades graves (12).

El estrés se entiende como una reacción física y emocional ante un desajuste entre las demandas percibidas, los recursos disponibles y las capacidades personales para enfrentarlas. En el ámbito laboral, este tipo de estrés se origina por factores como el diseño del puesto, la calidad de las relaciones interpersonales y la presencia de exigencias que superan las habilidades del trabajador, lo que genera un desalineamiento con los objetivos y condiciones de la organización (21).

Según Hipócrates, la influencia del entorno del ser humano, como: la alimentación, el clima y el estilo de vida podía alterar el equilibrio interno del cuerpo, lo que predisponía al desarrollo de diversas afecciones. Esta pérdida de armonía entre los elementos corporales —los llamados humores— se manifestaba en síntomas físicos y mentales, como: fatiga, modorra, dolor de cabeza e incluso, en casos más graves, fiebre o debilidad muscular. Es así como, su enfoque anticipaba la comprensión moderna del estrés como una manifestación fisiológica ante desequilibrios externos que afectan la estabilidad fisiológica y emocional del individuo (22).

Teoría de Cannon, en 1932, evidenció que el estrés es una respuesta de “ataque – huida”, siendo las reacciones físicas respuestas automáticas del cuerpo ante estímulos (estresores) internos o externos, ocurriendo cambios fisiológicos como aumento de adrenalina y noradrenalina en la sangre, junto con cambios en el ritmo respiratorio o movimientos musculares (12).

Estos estímulos (estresor) son evento u objeto; puede traer como consecuencia la depresión, alteraciones de sueño, deterioro en las relaciones familiares, laborales o

sociales, en algunos casos llegar a situaciones violentas, así como estos cambios fisiológicos causan niveles ansiedad en la persona, como respuesta a un peligro no imaginado, que se caracteriza por la inquietud o sentido de desamparo. (23)

### **2.2.1.3. Dimensiones del Estrés**

El **agotamiento emocional**, se manifiesta como una marcada disminución de la vitalidad, pudiendo presentar síntomas físicos, cognitivos o ambos, acompañados de una elevada tensión emocional. En el ámbito sanitario, este estado reduce la capacidad del profesional para gestionar sus emociones, lo que provoca un deterioro tanto físico como conductual, repercutiendo negativamente en la calidad del cuidado y en la capacidad para satisfacer las necesidades de los pacientes (24).

El **clima organizacional** representa el entorno percibido en el lugar de trabajo, influenciado por la eficiencia operativa y las dinámicas interpersonales. Este entorno incide directamente en las actitudes y conductas del personal, generando ambientes que pueden ser tensos, colaborativos o distendidos. Además, el clima laboral puede exacerbar en los niveles de estrés experimentados por los trabajadores. Dichos niveles varían según la sensibilidad y resiliencia individual. Por tanto, el ambiente organizacional es un factor clave en el bienestar y desempeño del equipo (25).

La **influencia del líder** se manifiesta en la forma en que los superiores ejercen su autoridad dentro del entorno laboral. Cuando dicha autoridad se aplica de manera inadecuada, sin respeto por los derechos o necesidades del personal, puede convertirse en

un factor estresante. En consecuencia, se incrementa la tensión y disminuye el rendimiento del equipo (26).

La **estructura organizacional** es el sistema ordenado que tiene una organización para que los trabajadores se identifiquen como parte de la organización de la empresa, lo que permitirá el reparto del trabajo en las áreas o departamentos; lo que permite enfocar los esfuerzos hacia los objetivos de la organización. Siendo una de las características principales el permitir y organizar una cadena de mando que mejore las comunicaciones internas y la delegación de funciones, actividades o tareas, que ayuden a gestionar la carga laboral en las unidades que la conforman (27).

El **territorio organizacional** describe el espacio personal donde una persona realiza sus funciones de manera física, bromea y piensa. Es aquí donde los colaboradores, ponen sus emociones de propiedad sobre el espacio físico, sea este o muchas personas tienden a desarrollar un sentido de pertenencia respecto a su espacio personal dentro del entorno laboral. Investigaciones han demostrado que la territorialidad puede constituirse en un factor generador de estrés, especialmente cuando un individuo debe desempeñarse en espacios que no percibe como propios o cuando siente que su área ha sido invadida por otros (28).

Y la **tecnología** será un estresante en función a la cantidad de recursos con que la organización dota a sus empleados para la realización y acorde a las sus funciones que realiza el colaborador, que en los últimos años se ha visto necesario para el desarrollo de las actividades. Este recurso no solo pasa por tener una computadora, si no por los

sistemas que utiliza el trabajo, velocidad de red entre otros que permitan la funcionalidad y entrega oportuna de las tareas (29).

## **2.2.2. Rendimiento laboral**

### **2.2.2.1. Conceptualización**

El rendimiento laboral puede entenderse como el conjunto de comportamientos observables que los trabajadores ejecutan en función de las tareas asignadas, los cuales impactan directamente en los resultados organizacionales. Este concepto implica no solo la ejecución eficaz de las responsabilidades asignadas, sino también la integración de habilidades, actitudes y competencias personales que se manifiestan en el entorno de trabajo. Asimismo, su nivel de desempeño está condicionado tanto por factores individuales como por las condiciones estructurales que ofrece la organización, reflejando el grado de adaptación y contribución del empleado al logro de los objetivos institucionales (30).

### **2.2.2.2. Teorías de Rendimiento laboral**

Chiavenato (13) señala que el rendimiento es la capacidad del trabajador de desarrollar una función, la cual está determinada por su comportamiento y metas que pueda alcanzar. Menciona que el rendimiento para una organización es alcanzar el máximo nivel posible, el cual depende no solo la eficiencia de la organización, la cual es la eficiencia y capacidad de las personas sobre el desarrollo de sus actividades y tareas que realiza día con día.

Frecuentemente se reconoce que es un componente esencial para lograr un gestión eficaz y favorable para las organizaciones. Hoy en día, existe una creciente tendencia hacia la adopción de métodos que permiten evaluar los resultados de los empleados y, al mismo tiempo, fomentar su mejora continua. Estas capacidades se manifiestan en conductas observables, cada vez más valoradas por los responsables, quienes las utilizan para medir el aporte individual y el compromiso diario del trabajador (31).

Por el contrario, el bajo rendimiento, es el desempeño deficiente que indica discrepancias en la relación de lo esperado por la organización con las expectativas del individuo, sobre todo cuando las últimas no se cumplen, dando un problema de rendimiento, las cuales están relacionadas con el estrés. Siendo las consecuencias graves para la organización, que podrían ser solucionadas tomando determinadas acciones (13).

Las acciones para combatir la insatisfacción y el estrés en el centro laboral, será: generar rotación de puestos a donde el empleado se sienta valorado y cómodo, análisis de puesto para aclarar las expectativas del puesto y funciones, proporcionar al colaborador intervención en la toma de decisiones, entrenamiento constante sobre las habilidades para el desarrollo de tareas (13).

En contexto el rendimiento laboral, se concierne con la cantidad de trabajo que realiza una persona durante un periodo de tiempo, previamente determinado, y está relacionado con la capacidad de la persona en completar las tareas, proyecto o actividades; pudiéndose medir en términos concreto como unidades producidas, proyectos completados, cantidad de tareas por día/semana/mes; lo cual se conjuga con el

desempeño laboral, que implica la calidad con que el colaborador realiza sus actividades. Elemento que es crucial para la administración del talento humano en una empresa, permitiendo la evaluación del colaborador y establecer un plan de desarrollo de su potencial, permitiendo así el logro de los objetivos de la organización y de la persona, es decir un equilibrio organizacional (32).

Se reconocen diversos beneficios, tales como: i) fortalecer la confianza y la credibilidad entre los colaboradores, reduciendo sesgos injustificados; ii) incentivar la mejora continua en el desempeño individual; iii) proporcionar retroalimentación útil para analizar el cumplimiento de objetivos; y iv) detectar necesidades de capacitación, ofreciendo alternativas de formación para superar deficiencias específicas. Mientras que algunos aspectos negativos son: i) la posibilidad de generar ansiedad en el personal durante el proceso de evaluación; y ii) la presión derivada de vincular los resultados del desempeño con incentivos económicos o ascensos (33).

### **2.2.2.3. Dimensiones del rendimiento laboral**

**Proactividad** en el ámbito laboral describe la capacidad del colaborador para anticiparse a las necesidades del entorno, tomar decisiones por iniciativa propia y asumir responsabilidades antes de que se lo soliciten. Esta habilidad se evidencia en la propuesta de soluciones innovadoras y proyectos, y es especialmente valorada por quienes buscan optimizar la eficiencia y prevenir obstáculos futuros. No todos los empleados demuestran esta conducta, por lo que destaca como un rasgo diferencial alineado con los principios de una gestión eficaz (34).

El **dominio de la tarea** alude a la capacidad de un trabajador para manejar eficientemente las actividades inherentes a su puesto, aplicando sus conocimientos y experiencia en situaciones reales. Este manejo experto facilita la asignación correcta de tareas según su perfil profesional, contribuyendo a optimizar el desempeño organizacional. Además, evaluar esta dimensión permite identificar discrepancias entre las habilidades requeridas y las habilidades reales del colaborador, lo cual posibilita diseñar intervenciones formativas para cerrar dichas brechas (35).

**Alcance de metas** son el cumplimiento de las actividades programadas para cada trabajador, establecidas a través de objetivos generales que proporcionan dirección y propósito a la organización, donde las metas declaraciones específicas, medibles, alcanzables, relevantes y limitadas durante un tiempo (36)

Las **relaciones interpersonales** son el vínculo que existe entre dos o más personas basado en sentimiento, emociones, intereses, actividades, otros; la cual es esencial para la vida social, dándose en diversos escenarios, como con la familia, amigos, lugar de trabajo, etc. Estas relaciones, pueden ser íntimas o superficiales (37)

El **trabajo en equipo** se origina para mejorar el rendimiento, las actitudes y la lealtad del grupo, cuando sus miembros colaboran, combinan sus habilidades individuales y se brindan retroalimentación constructiva, incluso en presencia de conflictos personales. Esta dinámica potencia un entorno donde la sinergia grupal supera los resultados individuales, fortaleciendo la cohesión, el sentido de pertenencia y el compromiso con los objetivos comunes. (38)

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre estrés y el rendimiento laboral del personal de salud de un Hospital del Callao, 2024.

Ho: No existe relación entre estrés y el rendimiento laboral del personal de salud de un Hospital del Callao, 2024.

#### **2.3.2. Hipótesis específicas**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés según la dimensión de agotamiento emocional y el rendimiento laboral del personal de salud.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés según la dimensión del clima organizacional y el rendimiento laboral del personal de salud.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés según la dimensión de la influencia del líder y el rendimiento laboral del personal de salud.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés según la dimensión estructura organizacional y el rendimiento laboral del personal de salud

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés según la dimensión territorio organizacional y el rendimiento laboral del personal de salud

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés según la dimensión tecnología y el rendimiento laboral del personal de salud.

### **3. METODOLOGÍA**

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

Este trabajo académico, adoptará el método hipotético-deductivo, el cual se caracteriza por seguir un proceso estructurado que inicia con la observación sistemática del fenómeno de interés; continúa con el planteamiento de las hipótesis como posibles explicaciones del fenómeno, de las cuales se derivan proposiciones lógicas que deben ser comprobadas; las que finalmente se contrastan con la realidad empírica, a fin de confirmar o refutar las hipótesis formuladas, siguiendo un razonamiento lógico sustentado en la evidencia observada (48). Esta metodología permitirá analizar cómo se relacionan el estrés y el rendimiento laboral en el contexto del estudio.

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

El trabajo académico empleará un enfoque cuantitativo, la cual utilizará métodos numéricos para medir y analizar los datos, con ello podremos medir y instituir la relación causal entre las variables de estudio. La evaluación será mediante hipótesis formuladas previamente, las cuales serán sometidas a verificación empírica con base en datos objetivos (39).

#### **3.3. Tipo de investigación**

Sera aplicada, pues emplea fundamentos teóricos para resolver un problema específico. Se orienta a la búsqueda de soluciones prácticas en contextos reales. Es común en disciplinas como la medicina, la salud o la ingeniería (39).

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

No experimental y correlacional, con el fin de responder a las preguntas planteadas en la investigación. Asimismo, se adoptará un enfoque transversal, puesto que la recolección de datos se realizará en un único punto temporal. Esto permitirá describir las variables involucradas y analizar su posible relación e influencia mutua en un momento determinado (40).

Lo que significa que no se intervendrá de manera deliberada las variables de estudio y no se desplegará un control sobre ellas. En cambio, las variaciones serán observadas en su contexto natural para ser analizados e interpretados individualmente (40).

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

#### **Población**

En el presente trabajo académico se abordará a la población total del área de hospitalización, conformada por 52 profesionales de enfermería del Hospital San José del Callao. Dado que se trata de una población finita y accesible, no se realizará un muestreo.

También se aplicarán criterios de participación y eliminación para demarcar la población del estudio:

#### Criterios de participación:

- Licenciados(as) en enfermería del servicio de Hospitalización.
- Edad comprendida entre los 30 y los 65 años.

- Participación voluntaria y con consentimiento informado.

Criterios de eliminación:

- Licenciados(as) en enfermería que se encuentren de vacaciones o licencia mayor a 15 días.
- Personal enfermera(o) menor de 30 y mayor de 65 años.
- Personal que no aceptaron participar en el estudio.

**3.6. Variables y operacionalización**

**Tabla 1** Operacionalización de la Variable 1: Estrés laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa		
V1 Estrés laboral	Es una reacción física y emocional que surge cuando una persona percibe que las demandas superan su capacidad para afrontarlas (41).	Es la respuesta física y emocional a un desequilibrio de una exigencia o demanda percibida por el personal de salud. A quienes mediante un instrumento se evaluará las dimensiones agotamiento emocional, clima organizacional, influencia del líder, estructura organizacional, territorio organizacional y tecnología (42).	Agotamiento emocional	4.	Cambios emotivos	Ordinal	Bajo (< 90.2) Intermedio (90.3 – 117.2) Estrés (117.3 – 153.2) Alto (> 153.3)	
				5.	Aislamiento físico			
				6.	Desmotivación			
				7.	Percepción de reconocimiento por logros y contribuciones			
				8.	Claridad de la comunicación de objetivos y metas de la organización			
				9.	Percepción de liderazgo efectivo por parte de los empleados			
				10.	Liderazgo orientado a resultados.			
			Influencia del líder	11.	Clima laboral colaborativo.			
				12.	Desarrollo y mejora de habilidades			
				13.	Entregables			
				14.	Control del trabajo			
				Estructura organizacional				

Territorio organizacional	<b>15.</b>	Control de actividades
	<b>16.</b>	Espacio de trabajo físico
Tecnología	<b>17.</b>	Conocimiento técnico
	<b>18.</b>	Herramientas tecnológicas

**Tabla 2** Operacionalización de la Variable 2: Rendimiento laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V2 Rendimiento laboral	Capacidad del trabajador para ejecutar eficazmente sus tareas y alcanzar los objetivos laborales establecidos (13).	Capacidad del personal de salud de un hospital del Callao en la búsqueda de los objetivos fijados para el cumplimiento de las metas organizacionales. A quienes mediante un instrumento se medirá las dimensiones dominio de tarea, proactividad, alcance de metas, relaciones interpersonales y trabajo en equipo (43).	Dominio de tarea	<b>19.</b> Eficiencia de recursos	Ordinal	Excelente (88 – 105) Muy bueno (66 – 87) Bueno (44 – 65) Regular (22 – 43) No aceptable (0 – 21)
				<b>20.</b> Calidad de trabajo y conocimiento técnico.		
				<b>21.</b> Desarrollo personal		
				<b>22.</b> Precisión en la ejecución		
			Proactividad	<b>23.</b> Adaptabilidad		
				<b>24.</b> Iniciativa		
				<b>25.</b> Comunicación proactiva		
Alcance de metas	<b>26.</b> Cumplimiento de funciones y tareas					
	<b>27.</b> Manejo de problemas					

---

Relaciones interpersonales	<b>28.</b>	Amabilidad con compañeros
	<b>29.</b>	Responde consultas pacientemente
Trabajo en equipo	<b>30.</b>	Organiza y planifica
	<b>31.</b>	Promueve la integración
	<b>32.</b>	Mantiene la comunicación

---

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

Para ambas variables se empleará la técnica de la encuesta.

La encuesta es una técnica de investigación que se apoya en un conjunto de instrucciones previamente estandarizadas, cuyo propósito es recopilar y analizar datos obtenidos de una muestra representativa. (40).

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

##### **Variable 1,**

Este instrumento fue elaborado en España en el año 1989 por Ivancevich y Mattenson y adaptada por Lizbeth Angeles Torres. (42).

El cuestionario está compuesto por 25 preguntas con opciones de respuesta cerradas y selección múltiple, la cual medirá 6 dimensiones: Agotamiento emocional con 7 ítem, Clima organizacional con 4 ítem, Influencia del líder con 4 ítem, Estructura organizacional con 4 ítem, Territorio organizacional con 3 ítem y Tecnología con 3 ítem.

La calificación será en una escala del 1 al 7, según escala de Likert

## **Variable 2:**

Este instrumento fue elaborado por Helen Dianne Chávez Caro en la ciudad de Lima en el año 2020 (43).

El instrumento está conformado por un total de 21 enunciados distribuidos en 5 dimensiones: Alcance de metas con 3 ítem, Dominio de la tarea con 5 ítem, Relaciones interpersonales con 4 ítem, Proactividad con 4 ítem y Trabajo en equipo con 5 ítem.

La calificación de cada ítem será a través de una escala puntuación de “1” a “5”, donde Nunca = 1, A veces = 2, frecuentemente = 3, Muy frecuentemente = 4 y Siempre = 5, haciendo un puntaje mínimo de 21 y un puntaje máximo de 105.

### **3.7.3. Validación**

El instrumento 1 fue sometido a la validación a través de juicio de expertos que analizaron la viabilidad, relevancia, pertinencia y claridad. utilizándose el coeficiente V de Aiken, para medir la validez y consistencia de las opiniones de los expertos, con un resultado del 0.80 (42).

El instrumento 2, fue validado mediante juicio de expertos, especializados en salud pública.. Para determinar la relevancia del contenido, se aplicó el coeficiente V de Aiken, obteniéndose un valor de 1.0, lo que indica una alta concordancia y validez en las opiniones emitidas por los evaluadores (43).

### **3.7.4. Confiabilidad**

. La confiabilidad del instrumento 1 fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.845, lo que indica una confiabilidad estadística adecuada(42).

La confiabilidad del instrumento 2, el Alpha de Cronbach, tuvo un resultado del 0.89% (43).

## **3.8. Procesamiento y análisis de datos**

### **Procesamiento de datos**

Para el tratamiento de los datos, que serán obtenidos a través de los instrumentos propuestos en este estudio, se realizará lo siguiente:

Se gestionará ante la Universidad Norbert Wiener la emisión de una carta de presentación como investigador, acompañada de la comunicación formal para la efectuar del estudio. Posteriormente, nos reuniremos con los responsables de los servicios de Hospitalización, a fin de obtener los permisos necesarios y definir los horarios adecuados para la aplicación de los instrumentos.

Cada participante firmará previamente un consentimiento informado, garantizando la colaboración voluntaria y el acatamiento a la confidencialidad. Las encuestas tendrán una duración aproximada de 15 minutos, utilizando plataformas como Microsoft Forms o Google Forms.

Con la información recolectada será organizada en una matriz de datos en Excel para ser procesada en el software estadístico SPSS, versión 28. Los hallazgos serán presentados en tablas estadísticas y gráficos, lo que permitirá realizar análisis inferencial de acuerdo con los objetivos del estudio.

### **3.9. Aspectos éticos**

Este trabajo académico en el transcurso de su ejecución considerará los siguientes principios bioéticos:

**Principio de autonomía**, se respetará la voluntad de cada participante, solicitando su consentimiento informado de manera previa a la aplicación del instrumento, en el cual se expondrá los criterios de privacidad y objetivos objetivos del estudio, que aseguren su participación (44).

**Principio de beneficencia**, se informará a cada participante de manera detallada el propósito, así como los posibles beneficios del presente trabajo académico; por otro lado, también se enfatizará en la importancia de identificar y prevenir los efectos del estrés (45).

**Principio de no maleficencia**, se comunicará a cada integrante de la muestra que su colaboración en este estudio no simbolizará algún perjuicio para su integridad física y/o emocional, velando en todo momento por su bienestar y seguridad (46).

**Principio de no maleficencia**, se comunicará a cada integrante de la muestra que su colaboración en este estudio no simbolizará algún perjuicio para su integridad física y/o emocional, velando en todo momento por su bienestar y seguridad (46).

**Principio de justicia**, los participantes serán atendidos con equidad y respeto, sin distinción, garantizando que el tratamiento será igualitario durante la participación (47).

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.7. Cronograma de actividades

**Tabla 3** Cronograma de actividades

N	Actividades	2024			
		Julio	Agosto	Setiembre	Octubre
1	Delimitación y formulación del problema de investigación	X			
2	Consulta de fuentes bibliográfica	X			
3	Redacción de formulación del problema.	X			
4	Formulación de los objetivos generales y específicos	X			
5	Fundamentación de la justificación	X			
6	Determinación de las limitaciones de la investigación		X		
7	Desarrollo del marco teórico		X		
8	Formulación de las hipótesis		X		

9	Redacción de la metodología de investigación		<b>X</b>	<b>X</b>	
10	determinación de la población, muestra y muestreo		<b>X</b>	<b>X</b>	
11	Conceptualización y operacionalización de las variables.		<b>X</b>	<b>X</b>	
12	Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos.			<b>X</b>	
13	Descripción del procesamiento y análisis de datos			<b>X</b>	
14	Determinación de los aspectos éticos			<b>X</b>	
15	Presentación de los aspectos administrativos			<b>X</b>	
16	Redacción de las referencias bibliográficas (Vancouver).			<b>X</b>	
17	Preparación de los anexos.			<b>X</b>	
18	Revisión y aprobación del proyecto				<b>X</b>
19	Elaboración del informe final				<b>X</b>
20	Sustentación del informe final				<b>X</b>

#### 4.8. Presupuesto

**Tabla 4** Presupuesto

<b>Ítems</b>	<b>Detalle</b>	<b>UM</b>	<b>Cant.</b>	<b>Importe Unitario S/.</b>	<b>Importe Total S/.</b>
<b>1</b>	Papel Bond 80 g.	ML	4	20	80
<b>2</b>	Cartucho para impresora	UN	8	45	360
<b>3</b>	CDs	UN	5	2	10
<b>4</b>	USB	UN	3	20	60
<b>5</b>	Lapiceros	UN	10	1	10
<b>6</b>	Lapiz 2B	UN	10	1	10
<b>7</b>	borrador	UN	5	1	5
<b>8</b>	Internet	HR	300	1,5	450
<b>10</b>	Teléfono	UN	1	200	200
<b>11</b>	Pasajes	UN	1	300	300
<b>13</b>	Fotocopias	UN	200	0,2	40
<b>14</b>	Libro especializado	UN	2	500	1 000
<b>15</b>	Imprevistos	UN	1	500	500
<b>16</b>	Empastado (03 copias)	UN	3	100	300
	<b>Total</b>				<b>3 325</b>

## 5. REFERENCIAS

1. Mena M. 2022, otro año récord de estrés para los trabajadores de todo el mundo. [Internet]. Statista, 9 de octubre de 2023. [Consultado el 13 de julio de 2024]. Disponible en: <https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/>
2. Félix R, García C, Mercado S. El Estrés en el entorno laboral. [Internet]. Revisión genérica desde la teoría. Cult. Científ. y Tecnol. 2018;64(15), 31-42 [Consultado el 12 de julio de 2023]. Disponible en: <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
3. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. Salud Uninorte [Internet]. 2019;35(1), 156-184. [Consultado el 29 de julio de 2023]. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en).
4. López-Barrionuevo O, Peralta-Beltrán Á, González-Salas R, Moreta-Herrera R, Mayorga-Lascano M. Relación entre el estrés laboral y el bienestar laboral en personal de salud del Ecuador en el contexto del COVID-19. Diversitas [Internet]. 2023 Jun 15;19(2):215–28 [citado 2025 Jun 19]. Disponible en: [https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/9377?utm\\_source=chatgpt.com](https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/9377?utm_source=chatgpt.com)
5. Diario Gestión. Seis de cada diez peruanos se sienten agotados por su trabajo: ¿Cuáles son las causas?. [Internet]. 31 de mayo de 2023. [Consultado el 13 de julio de 2024]. Disponible en: <https://gestion.pe/tendencias/seis-de-cada-diez-peruanos-se-sienten-agotados-por-su-trabajo-cuales-son-las-causas-noticia/?ref=gesr>

6. Chávez L. El Burnout sigue en ascenso en Perú: el 78% de los trabajadores afirma que lo experimenta. Forbes Perú. [Internet]. 10 de noviembre de 2023. [Consultado el 14 de julio de 2024]. Disponible en: <https://forbes.pe/capital-humano/2023-11-10/el-burnout-sigue-en-ascenso-en-peru-el-78-de-trabajadores-afirma-experimentarlo>
7. Organización Mundial de la Salud. Estrés. [Internet]. [Consultado 05 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
8. Osorio, J., y Cárdenas, L.. Estrés laboral: estudio de revisión. Diversitas, (2017) 13(1), 81. pág. 132 Recuperado de: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiiz8T38sjzAhXfD7kGHZXpCXsQFnoECAYQAAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.scielo.org.co%2Fpdf%2Fdpp%2Fv13n1%2F1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf&usg=AOvVaw38Fex9kXYnUpljr1Tj51\\_F](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiiz8T38sjzAhXfD7kGHZXpCXsQFnoECAYQAAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.scielo.org.co%2Fpdf%2Fdpp%2Fv13n1%2F1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf&usg=AOvVaw38Fex9kXYnUpljr1Tj51_F)
9. Delgado S, Calvanapón F, Cárdenas K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Revista Eugenio Espejo. [Internet]. 2020;14(2),11-18. [Consultado el 23 de julio de 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
10. Mero E, Salas Y, Acuña L, Bernal G. Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. RECIMUNDO [Internet]. 2021;5(3),368-377. [Consultado el 6 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/1284>
11. Alcalá M. Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete. [Internet]. 2024 [citado 2025 Jun 12]; Disponible en:

<https://repositorio.upsjb.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/7d533e44-3ac7-420d-83ef-dbbd5dc0203d/content>

12. Vidal V. El estrés laboral: Análisis y prevención. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2019.174 p. ISBN 978-84-17633-94-3
13. Gallardo Comportamiento Organizacional: Sesión 5 – Rendimiento y desempeño laboral [Internet]. 2023 [citado 2025 Jun 19]. Disponible en: [https://es.scribd.com/document/677362856/09-29-2023-081435707-GALLARDOBOZETAENRIQUEARISTIDES?utm\\_source=chatgpt.com](https://es.scribd.com/document/677362856/09-29-2023-081435707-GALLARDOBOZETAENRIQUEARISTIDES?utm_source=chatgpt.com)
14. Chuchuca J, Mora A. El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el Hospital Aida León de Rodríguez Lara. Girón-Azuay Junio-Noviembre 2020 [Tesis de Licenciatura en Psicología] Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana; 2020. Disponible en: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19734/1/UPS-CT008939.pdf>
15. Dueñas F. Estés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes [Tesis para optar el grado de Maestro en Servicios de la Salud]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2020. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>
16. Shulay 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. [Tesis para optar el grado de Magister en Gerencia en Servicios de la Salud]. Guayaquil: Universidad Católica Santiago de Guayaquil; 2019. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13230>

17. Rojas D. Estrés laboral y rendimiento laboral en personal de enfermería del servicio de pediatría en un Hospital de Lima, 2022. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/101532>
18. Amesquita B, Huaroc M, Villaverde Y. Nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo – 2023 [Tesis para optar el título de segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico] Callao: Universidad Nacional del Callo; 2023. Disponible en <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/8495>
19. Cochachin E. y Roscon R. Estrés y desempeño laboral del licenciado de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II – Essalud Huaraz, 2021 [Tesis para optar el título de segunda especialidad en Emergencias y desastres] Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en <https://repositorio.upsjb.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/cd5d9a9d-1bc5-4719-a554-556aa97b3df8/content>
20. Organización Mundial de la Salud. La Organización del trabajo y el estrés. Serie de Salud de los Trabajadores. N.º 3 Editoriales OMS. Ginebra, Suiza. Disponible en: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1>
21. Organización Internacional del Trabajo. Estrés Laboral, tema especial. Disponible en: [file:///C:/Users/Userx/Downloads/wcms\\_475146.pdf](file:///C:/Users/Userx/Downloads/wcms_475146.pdf)
22. Betancourt M, Domínguez W, Peláez B., Herrera M. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de uci durante la pandemia de COVID 19: estrés laboral

- durante la pandemia de COVID 19. UNESUM-Ciencias [Internet]. 2020;4(3), 41-50. [Consultado el 5 de julio de 2023]. Disponible en: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>
23. Gobierno de México. El estrés y tu salud. [Internet]. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. 22 de julio de 2020. [Consultado el 14 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.gob.mx/issste/es/articulos/el-estres-y-tu-salud?idiom=es>
24. Clínica Galatea. Agotamiento emocional de los profesionales de la salud. [Internet] [Consultado el 12 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.clinica-galatea.com/es/bloc/agotamiento-emocional-profesionales-salud/>
25. Torres R. El estrés laboral y el desempeño laboral en los empleados de Lely Special Corporación de Lima, 2022. [Tesis para grado de Licenciado en Psicología]. Lima: Universidad Continental; 2023. Disponible en: [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13258/1/IV\\_FHU\\_501\\_TE\\_Torres\\_Manrique\\_2023.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13258/1/IV_FHU_501_TE_Torres_Manrique_2023.pdf)
26. Gaibor R. Cómo manejar el estrés y la presión de ser líder. LinkedIn, 22 de mayo de 2024. [Consultado el 13 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-manejar-el-estr%C3%A9s-y-la-presi%C3%B3n-de-ser-l%C3%ADder-ricardo-gaibor-7mtzc/>
27. Bizneo. Qué es la estructura organizacional [Internet] [Consultado el 14 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/estructura-organizacional/#:~:text=Qu%C3%A9%20es%20la%20estructura%20organizaci%20onal,->

13%20comentarios&text=La%20estructura%20organizacional%20es%20el,se%20ramifica%20en%20un%20%C3%A1rbol.

28. Chacín B, Carzo G., Rojas L, Rodriguez E, Corzo G. Estrés organizacional y exposición a ruido en trabajadores de la planta de envasado de una industria cervecera. Investigación Clínica [Internet]. 2002; 43(4), 271-289. [Consultado el 14 de julio de 2024]. Disponible en: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0535-51332002000400006&lng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0535-51332002000400006&lng=es).
29. Mentevita. El impacto de la tecnología en el estrés y la ansiedad laboral [Internet] [Consultado el 14 de julio de 2024] Disponible en: <https://mentevita.com/el-impacto-de-la-tecnologia-en-el-estres-y-la-ansiedad-laboral/>
30. Torres López MT, Quintero Fuentes MP, Rosas LF, Ramírez JH. Rendimiento Laboral del Personal de Salud Mental Relacionado con el Riesgo Psicosocial. ESJ [Internet]. 2022 Dec. 31 [cited 2025 Jun. 14];18(38):1. Disponible en: <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/16282>
31. Calle-Quezada PA, Jerves-Mora S, Barragán-Landy M. Modelos de evaluación del desempeño laboral: revisión sistemática. Rev Gest Pers Tecnol. 2024;(50):1–14. Disponible en: <https://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/view/6700/26005219>
32. Groce I. La gran diferencia entre rendimiento y desempeño laboral [Internet] Gestión de personas, 24 de abril de 2024. [Consultado el 13 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.buk.mx/blog/la-gran-diferencia-entre-rendimiento-y-desempeno->

[laboral#:~:text=El%20rendimiento%20laboral%20se%20diferencia,%2C%20se mana%2C%20mes%2C%20etc.](#)

33. Álvarez-Rojas AG, Quispe-Bravo M, Vásquez-Pachari R. Relación entre estrés y desempeño laboral en colaboradores administrativos del sector salud en Puno, Perú. Rev Inv Salud. 2024;5(1):25–38 Disponible en: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/42472/49427>
34. Persomio. Productividad laboral: qué es y como fomentarla [Internet]. [Consultado el 12 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.personio.es/glosario/productividad-laboral/>
35. Argentina.gob.ar. *Directorio central de competencias laborales: II.1. Dominio de la tarea*. [Internet]. Ciudad de Buenos Aires; 2020 [citado 2025 Jun 14]. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/dc\\_directorio\\_de\\_competencias\\_29052020.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/dc_directorio_de_competencias_29052020.pdf)
36. Estratagema de negocios consultores. Importancia de tener Objetivos y alcance de metas claras en una organización: Un enfoque administrativo. LinkedIn 3 de noviembre de 2023 [Internet] [Consultado el 13 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.linkedin.com/pulse/importancia-de-tener-objetivos-y-alcance-iazvc/>
37. FIDE. ¿Qué son las relaciones interpersonales?. [Internet] Administración y Negocios [Consultado el 13 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.fide.edu.pe/blog/detalle/que-son-las-relaciones-interpersonales/#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20una%20relaci%C3%B3n,%2C%20actividades%20sociales%2C%20entre%20otros.>

38. QuestionPro. Trabajo en equipo: Qué es y cuáles son sus ventajas. [Internet]. [Consultado el 13 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/trabajar-en-equipo/>
39. Hadi M., Martel C., Huayta F., Rojas C., Arias J. Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. Primera Ed. Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C, 2023, 85p. ISBN: 978-612-5069-63-4
40. Barreto A, Lezcano A. Análisis y fundamentación de los diseños de investigación: enfoques cuantitativos y mixtos. Asunción: UNIDA; 2023, Disponible en: <https://www.unida.edu.py/v2/wp-content/uploads/2023/06/IRENEO-BARRETO-ALEJANDRO-LEZCANO-ANALISIS-Y-FUNDAMENTACION-DE-LOS-DISENOS-DE-INVESTIGACION.pdf>
41. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. Estrés Laboral [Internet] Ministerio de Trabajo y Economía Social – Gobierno de España. [Consultado el 14 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral#:~:text=Concretamente%20se%20genera%20debido%20a,hacer%20frente%20a%20esas%20exigencias.>
42. Angeles L. “Estrés laboral y rendimiento laboral en los teleoperadores de la empresa Servicios Call Center del Perú, Lima – 2020. [Tesis para el grado de Licenciado en Psicología] Huanuco: Universidad de Huanuco; 2021. Disponible en: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDHR\\_f46f26ceec753178b0c7f72fdf2a2f3b](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDHR_f46f26ceec753178b0c7f72fdf2a2f3b)

43. Chávez H. Estrés Laboral y su Relación con el Rendimiento de los Trabajadores de un Establecimiento de Tercer Nivel. Lima - Perú, 2021. [Tesis para optar el grado de Maestro en Salud Pública] Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/5137>
44. Corilloclla R y Pérez L. Percepción del paciente sobre la aplicación de los principios bioéticos en el cuidado de enfermería brindado en el servicio de emergencia. [Tesis para optar la Especialidad en Emergencias y Desastres]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017. Disponible en: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/923/Percepcion\\_CorillocllaGuillermo\\_Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20enfermero\(a\)%20debe%20aplicar,primordial%20en%20las%20etapas%20de](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/923/Percepcion_CorillocllaGuillermo_Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20enfermero(a)%20debe%20aplicar,primordial%20en%20las%20etapas%20de)
45. Consejo Nacional de Bioética (México). Guía nacional para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética en Investigación [Internet]. México: Secretaría de Salud; 2016 [citado 2025 Jun 13]. Disponible en: [https://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/registrocomites/Guia\\_CEI\\_paginada\\_con\\_forros.pdf](https://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/registrocomites/Guia_CEI_paginada_con_forros.pdf)
46. Universidad Europea, ¿Qué es bioética en enfermería? [Internet]. Medicina y Salud. 01 de diciembre de 2022. [Consultado el 15 de julio de 2024]. Disponible en: <https://universidadeuropea.com/blog/que-es-bioetica-enfermeria/>
47. La Universidad en Internet. Importancia y claves de la bioética en enfermería: ¿cuáles son sus principios?. Ciencia de la Salud. 23 de setiembre de 2022. [Consultado el 15 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.unir.net/salud/revista/importancia-y-claves-de-la-bioetica-en-enfermeria/>

48. Método hipotético-deductivo. ¿En qué consiste el método hipotético-deductivo?  
[Internet]. 10 de julio de 2024 [citado 2025 Jun 14]. Disponible en:  
<https://tesisdoctoralesonline.com/en-que-consiste-el-metodo-hipotetico-deductivo/> tesisdoctoralesonline.com

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título:** “Estrés laboral y su relación con el rendimiento laboral en el personal de salud de un hospital del callao, 2024”

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Diseño Metodológico
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable 1</b>	<b>Método</b>
¿Existe relación entre el estrés y el rendimiento laboral del personal de salud de un Hospital del Callao, 2024?	Determinar la relación que existe entre el estrés y el rendimiento laboral del personal de salud.	Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre	Estrés laboral	Hipotético - deductivo
		estrés y el rendimiento laboral del personal de salud de un Hospital del Callao, 2024. Ho: No existe relación entre estrés y el rendimiento laboral del personal de salud de un Hospital del Callao, 2024.	<b>Dimensiones</b> Agotamiento emocional Clima organizacional	<b>Enfoque</b> Cuantitativo <b>Tipo</b> Aplicada

<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		<b>Diseño de investigación</b>
¿Existe relación entre el estrés según la dimensión de agotamiento emocional y el rendimiento laboral del personal de salud?	Establecer como se relaciona el estrés según la dimensión de agotamiento emocional y el rendimiento laboral personal de salud.	Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés según la dimensión de agotamiento emocional y el rendimiento laboral del personal de salud.	Influencia del líder Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología	Diseño no experimental, corte transversal  <b>Población - Muestra</b>  La población será de 82 personal de salud y no se contará con muestra.
¿Existe relación entre el estrés según la dimensión del clima organizacional y el rendimiento laboral del personal de salud?	Establecer como se relaciona el estrés según la dimensión del clima organizacional y el rendimiento laboral del personal de salud.	Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés según la dimensión del clima organizacional y el rendimiento laboral del personal de salud.		Instrumento 1 Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS.

<p>¿Existe relación entre el estrés según la dimensión de la influencia del líder y el rendimiento laboral del personal de salud?</p>	<p>Establecer como se relaciona el estrés según la dimensión de la influencia del líder y el rendimiento laboral del personal de salud.</p>	<p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés según la dimensión de la influencia del líder y el rendimiento laboral del personal de salud.</p>	<p><b>Variable 2</b> Rendimiento laboral Instrumento 2 Cuestionario sobre rendimiento laboral. <b>Dimensiones</b> Dominio de tarea</p>
<p>¿Existe relación entre el estrés según la dimensión organizacional y el rendimiento laboral del personal de salud?</p>	<p>Establecer como se relaciona el estrés según la dimensión organizacional y el rendimiento laboral del personal de salud.</p>	<p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés según la dimensión organizacional y el rendimiento laboral del personal de salud.</p>	<p>Proactividad Alcance de metas Relaciones interpersonales Trabajo en equipo</p>

---

¿Existe relación entre el Establecer como se relaciona Hi: Existe relación  
estrés según la el estrés según la dimensión estadísticamente significativa entre  
dimensión territorio territorial organizacional y el el estrés según la dimensión  
organizacional y el rendimiento laboral del territorio organizacional y el  
rendimiento laboral del personal de salud. rendimiento laboral del personal de  
personal de salud? salud.

---

¿Existe relación entre el Establecer como se relaciona Hi: Existe relación  
estrés según la el estrés según la dimensión estadísticamente significativa entre  
dimensión tecnología y tecnología y el rendimiento el estrés según la dimensión  
el rendimiento laboral laboral del personal de salud. tecnología y el rendimiento laboral  
del personal de salud? del personal de salud.

---

## Anexo 2: Instrumentos

### Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

A continuación, se presenta un cuestionario validado para evaluar el estrés laboral.

Cada ítem debe ser calificado según la frecuencia que mejor la represente, marcando con una X su elección según los siguientes criterios:

1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Raras Veces	Ocasionalmente	Algunas Veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							

10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

*Gracias por su participación.*

### Cuestionario sobre rendimiento laboral

Marcar con una x la opción que mejor la represente.

Nº	ÁREA	Nunca	A veces	Frecuente- mente	Muy frecuente	Siempre
	<b>ALCANCE DE METAS</b>					
1	Cumple con sus funciones y tareas a tiempo.					
2	Maneja sin problemas la cantidad de trabajo que se le asigna.					
3	Logra las metas propuestas por la organización.					
	<b>DOMINIO DE LA TAREA</b>					
4	Utiliza solo los materiales necesarios para cumplir su tarea.					
5	No requiere ser supervisado para cumplir con sus funciones.					
6	Mantiene un trato respetuoso y cordial hacia los usuarios.					
7	Actúa con profesionalismo.					
8	No suele cometer errores.					
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
9	Es amable y respetuoso con sus compañeros de trabajo.					
10	Se comporta de modo cordial con los pacientes y el personal en general.					
11	Responde las preguntas de los pacientes y se dirige a ellos con respeto.					
12	Es conciliador ante los conflictos.					
	<b>PROACTIVIDAD</b>					
13	Tiene la capacidad de adaptarse a los cambios.					
14	Muestra iniciativa y aporta sus ideas en mejora de la organización.					
15	Tiene habilidad para resolver conflictos.					
16	Se anticipa al peligro.					
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					

17	Organiza y planifica sus actividades junto a su equipo.					
18	Promueve la integración de los miembros del equipo.					
19	Se identifica con los miembros de su organización.					
20	Respeto las individualidades de cada miembro del equipo.					
21	Mantiene una comunicación constante y fluida con los miembros de su equipo.					
	<b>PUNTAJE TOTAL:</b>					

*Gracias por su participación.*

### **Anexo 3: Formato de Consentimiento Informado**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

**Instituciones:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigadores:** Fidel Chira Conislla

**Título:** Estrés laboral y su relación con el rendimiento laboral en el personal de salud en un Hospital del Callao en el año 2024

---

#### **Propósito del estudio**

Se le invita a participar en el estudio “Estrés y su relación con el rendimiento laboral en el personal de salud en un Hospital del Callao en el año 2024”. Realizado por Fidel Rosario Chira Conislla, investigador de la Universidad Privada Norbert Wiener. El estudio busca analizar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento del personal de salud en un hospital del Callao, considerando que el estrés, causado por factores como el agotamiento físico y mental, puede influir directamente en su desempeño.

El cuestionario tendrá una duración aproximada de 45 minutos. Los datos recolectados sobre estrés y rendimiento laboral serán resguardados bajo estrictos criterios de confidencialidad y anonimato, y se utilizarán exclusivamente con fines vinculados a este estudio.

#### **Riesgos:**

La participación en este estudio no representa ningún riesgo para el participante, ya que toda la información será tratada con estricta confidencialidad. Además, el participante podrá retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencias.

**Beneficios:**

El principal beneficio será conocer en qué medida el estrés puede influir en el desempeño laboral, lo que permitirá al participante reflexionar sobre su propia situación profesional.

**Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por la participación, ni tampoco recibirá incentivo económico a cambio de su participación.

**Confidencialidad**

La información recopilada será codificada y no se asociará con nombres personales. En caso de publicación de los resultados, no se divulgará ningún dato que permita identificar a los participantes. Asimismo, los archivos obtenidos no estarán disponibles para personas ajenas al equipo de investigación.

**CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo que puedo decidir retirarme del estudio, aunque yo haya aceptado, en cualquier momento.

**Participante**

Nombres: .....  
DNI: .....  
Firma: .....

## **Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin**

## ● 24% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 21% Base de datos de trabajos entregados
- 3% 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	<b>Universidad Wiener on 2023-10-14</b> Submitted works	4%
2	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	3%
3	<b>hdl.handle.net</b> Internet	2%
4	<b>uwiener on 2024-05-26</b> Submitted works	2%
5	<b>uwiener on 2023-10-15</b> Submitted works	1%
6	<b>Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2025-06-16</b> Submitted works	<1%
7	<b>coursehero.com</b> Internet	<1%
8	<b>repositorio.unheval.edu.pe</b> Internet	<1%