



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTION DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del
Hospital nivel II - E de Chumbivilcas - Cusco, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Cuyo Mamani, Luz Marina (ORCID: 0000-0002-1769-4980)

ASESOR:

Mg. Ramírez Huerta, Valiente Pantaleón (ORCID: 0000-0002-9297-056X)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgos de Salud

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis, a mi querida madre y hermanos que siempre me motivaron y me han brindado su cariño incondicional y por acompañarme por este arduo camino. En segundo lugar, a mi familia, a mi querido esposo Gerardo y mis amadas hijas Katherine y Frecia por ser mi motor y motivo para continuar superándome cada día. Finalmente, a mi querido padre y hermano Fredy que, desde el cielo me guían y acompañan e hicieron posible la conclusión de esta tesis.

Agradecimiento

A Dios por guiar mi camino y darme salud y la oportunidad de cumplir una meta más. A la Universidad Cesar Vallejo, por hacer posible la oportunidad de realizar mis estudios de maestría para mejorar mi desarrollo y experiencia profesional. Al Mg. Valiente Pantaleón Ramírez, asesor de la tesis, por su apoyo, dedicación, sus grandes enseñanzas, su orientación y motivación continua para elaborar este trabajo de investigación. A mis docentes de la maestría, por haberme permitido ser su alumna y poder recibir sus clases, gracias por compartir sus experiencias. A los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Santo Tomás, por permitirme hacer posible la aplicación de los instrumentos y recojo de información para poder obtener datos oficiales y fidedignos para la elaboración de la presente tesis de maestría.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización:.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	1919
V. DISCUSIÓN.....	1927
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	43

Índice de tablas

Tabla 1: Tabla cruzada de estrés con desempeño laboral	19
Tabla 2: Tabla cruzada de estrés con productividad laboral	20
Tabla 3: Tabla cruzada de estrés con eficacia laboral	21
Tabla 4: Tabla cruzada de estrés con eficiencia laboral	22
Tabla 5: Grado de correlación entre la variable estrés y desempeño laboral	23
Tabla 6: Grado de correlación entre la variable estrés y productividad laboral	24
Tabla 7: Correlación entre la variable estrés con eficacia laboral	25
Tabla 8: Correlación entre la variable estrés con eficiencia laboral	26

Índice de figuras

Figura 1: Esquema del diseño de investigación	13
---	----

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue identificar la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II – E de Chumbivilcas – Cusco, 2022. Método: el tipo de estudio del presente trabajo de investigación fue básica con enfoque cuantitativo de nivel descriptivo y de diseño no experimental de sub tipo correlacional de corte transversal, se trabajó con toda la población que fueron los licenciados que laboran en un Hospital II-E, de Cusco se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento dos cuestionarios para medir la variable estrés y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería. Los resultados mostraron que el 80% de los profesionales de enfermería presentaron estrés de nivel medio y el 63.3% de los profesionales de enfermería tuvieron un nivel de desempeño regular y se encontró una relación inversa moderada entre el estrés y desempeño laboral de los trabajadores ($p=,000$ y $Rho = -,665$). Se llegó a una conclusión de que existe una relación negativa moderada entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería.

Palabras clave: Estrés, desempeño laboral, profesionales de Enfermería.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between stress and work performance of the nursing professional of the Hospital level II - E of Chumbivilcas - Cusco, 2022. Method: The type of study of this research work was basic with a focus on quantitative of descriptive level and of non-experimental design of cross-sectional correlational sub-type, we worked with the entire population that were the graduates who work in the Hospital level II-E in Cusco, the survey technique was used and as an instrument two questionnaires to measure the variable stress and job performance of Nursing professionals. The results showed that 80% of the nursing professionals presented medium-level stress and 63.3% of the nursing professionals had a regular level of performance, and a moderate inverse relationship was found between stress and work performance of the workers ($p = .000$ and $Rho = -.665$), It was concluded that there is a moderate negative relationship between stress and job performance in nursing staff.

Keywords: Stress, job performance, Nursing professionals.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el profesional del ámbito de la salud en especial el profesional de enfermería se encuentra con mayores niveles de estrés, esto estaría asociado a que en la situación actual se crea una gran sobrecarga laboral, debido a la naturaleza de su trabajo, las enfermeras siempre están en contacto con más de un paciente a la vez que necesitan ayuda para lidiar sus dolores, miedos y ansiedades, así como con sus familias. Como señalan “el estrés de acuerdo a la Organización mundial de la salud es definido como un conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para dar una respuesta”. (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2021).

La presencia del cuadro clínico que causa el estrés en los personales de enfermería, principalmente en el nosocomio de nivel II-E, de Cusco. Es un problema creciente debido a una variedad de factores, el aumento en la afluencia de pacientes, la escasez de insumos de atención y otros factores exacerbados durante la presencia de la pandemia de COVID 19; esto Puede reducir el rendimiento en el desempeño laboral afectando directamente en la atención de calidad al paciente (Abdulah y Musa 2020).

Se han producido modificaciones en el entorno laboral en el mundo de carácter económico, político y tecnológico, para enfrentar la pandemia, creando las necesidades a los trabajadores por mayores habilidades, como el aumento en los esfuerzos en las especializaciones para cumplir sus expectativas y responder a las demandas de los pacientes, lo cual aumenta el estrés laboral en la institución y lugar donde labora (Crespo y Correa, 2021). América Latina y el Caribe ha emergido en la presencia de la pandemia de COVID-19, en lo cual se demostró una estructura de protección social débil y un sistema de salud fragmentado y una profunda desigualdad en consecuencia.

Se considera que el estrés actualmente es uno de los principales problemas que acarrea a los trabajadores del sector salud, así como diversos estudios demuestran que están relacionados directamente con el aumento de pacientes en los centros médicos por ende el aumento de carga laboral y la deficiente proporción

de insumos para la atención lo cual afecta en su desempeño óptimo a los trabajadores del sector salud (Morales, 2019).

Estudios destacaron que la sensación de cansancio en Colombia es el principal factor que propicia la propagación del estrés laboral entre los residentes de hospitales fue del 47%, mientras que el 42,5% informó agotamiento emocional y niveles de personalidad bajos en un 55% (Bastos, et al., 2015) por otro lado, en Brasil, se destaca que el estrés es a menudo en contextos donde los profesionales del sector salud tienen que interactuar frente a frente con los usuarios de los cuales el 57,7% de estas personas tienen riesgo de contraer esta condición clínica (Almeida, et al., 2018).

Estudio indica que los trabajadores de establecimientos públicos del sector salud de Ecuador tiene un alto nivel de agotamiento emocional en un 76%, porque estos profesionales requieren más esfuerzo en el área de trabajo por trabajar en servicios críticos por lo tanto tienen un impacto directo en su desempeño (Rivera, et al., 2021). Así mismo informan que el estrés ocupacional existe también en el sector salud en Pakistán, debido a que el estrés es muy alto en los trabajadores de este campo; más del 46% de los trabajadores de este país reportó estrés laboral, frustración y sobre todo bajo desempeño laboral (Asghar, et al., 2019).

Como principal causa del estrés en el Perú se encontraron a la sobrecarga de trabajo, seguidamente las situaciones difíciles relacionadas con las relaciones interpersonales luego a los problemas con la calidad de vida personal y profesional y por último a la seguridad (Salas, 2021)

Del mismo modo se destaca que la presencia de la pandemia ha traído cambios notables a los servidores del sector salud que laboran en los hospitales, especialmente entre los enfermeros que enfrentaron situaciones estresantes que afecta directamente en la calidad del cuidado; Se dice que en un 57% de enfermeras presentaban problemas de burnout, ansiedad y depresión (Ángeles, 2019)

En cuanto a nivel local, en los establecimientos sanitarios de la localidad también existe, presencia de estrés laboral con más intensidad por la situación sanitaria que les tocó vivir por ser personal de primera línea frente a las

adversidades de la pandemia y otros factores que han contribuido a que esto genere la presencia de estrés. Y los trabajadores enfermeros que trabaja en el Hospital de nivel II-E, de Cusco no han sido ajenos a adquirir el estrés laboral por la sobrecarga laboral, deficiente cantidad de recursos humanos, descuido en las capacitaciones en manejo de habilidades blandas, deficiente comunicación entre trabajadores y la exigencia de la atención por parte de los pacientes, estos y otro más fueron los factores que contribuyeron a la presencia de este cuadro clínico a los enfermeros, lo que afecta directamente en su desempeño.

Por todo ello se plantea el problema de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II – E de Chumbivilcas – Cusco, 2022?, como problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el estrés y la productividad del profesional de enfermería del Hospital nivel II – E de Chumbivilcas – Cusco, 2022?; ¿ Qué relación existe entre el estrés y la eficacia del profesional de enfermería del Hospital nivel II – E de Chumbivilcas – Cusco, 2022?; ¿ Qué relación existe entre el estrés y la eficiencia del profesional de enfermería del Hospital nivel II – E de Chumbivilcas – Cusco, 2022?.

En este contexto el presente estudio contó con justificación teórica, ya que los resultados se presentan en forma sistemática y organizada con el propósito de que pueda servir a futuro como antecedente para otros investigadores de la localidad. Tuvo una justificación práctica; ya que mediante los resultados encontrados se tomarán estrategias mediante planes de mejora para prevenir el estrés y mejorar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería y con justificación metodológica, ya que se basó en la aplicación de cuestionarios validados por profesionales de carrera en el tema los cuales sirvieron para medir el estrés y desempeño laboral de dichos profesionales de un hospital de nivel II- E de Chumbivilcas.

Con el objetivo general: Identificar la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II – E de Chumbivilcas – Cusco, 2022. Y como específicos: Identificar la relación entre el estrés y la productividad del profesional de enfermería del Hospital nivel II – E de Chumbivilcas – Cusco, 2022; Identificar la relación entre el estrés y la eficacia del

profesional de enfermería del Hospital nivel II – E de Chumbivilcas – Cusco, 2022; Identificar la relación entre el estrés y la eficiencia del profesional de enfermería del Hospital nivel II – E de Chumbivilcas – Cusco, 2022.

Así mismo con la hipótesis general: Existe una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II – E de Chumbivilcas – Cusco, 2022. Y como específicas: existe una relación directa entre el estrés y la productividad del profesional de enfermería del Hospital nivel II – E de Chumbivilcas – Cusco, 2022; existe una relación directa entre el estrés y la eficacia del profesional de enfermería del Hospital nivel II – E de Chumbivilcas – Cusco, 2022; existe una relación directa entre el estrés y la eficiencia del profesional de enfermería del Hospital nivel II – E de Chumbivilcas – Cusco, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para el presente se realizó búsqueda activa de diferentes trabajos relacionados a los variables tanto nacionales e internacionales y se pudo encontrar los siguientes trabajos:

En los estudios internacionales se encontró a Yaguar (2019) quien se propuso establecer la asociación del estrés laboral con desempeño de los trabajadores de un centro de salud de Guayaquil. Aplicando una metodología de tipo básica, cualicuantitativa trabajó con una muestra de 116 participantes. Resultados encontró que el 46.6% de los participantes presentaron un nivel de estrés bajo, el 45.7% tuvieron un estrés de nivel medio y el 7.8% resultaron con estrés de nivel alto. En cuanto al desempeño laboral la mayoría de sus participantes tuvieron un nivel medio de desempeño laboral en un 69%, el 25% con un desempeño bueno y como deficiente desempeño en un 6%. Concluyó que si existe relación estadísticamente significativa entre estas dos variables.

Nopa et al. (2016) en México en su artículo publicado, teniendo como propósito de conocer la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabadores del Hospital General Regional de Tanjung Pura, aplicó un método de investigación explicativa, la muestra fue de 63 enfermeras en las Salas de Internación, la técnica fue entrevista y se analizaron mediante el uso de una prueba estadística de regresión lineal. Encontrando como resultado de la investigación tal como se muestra que el 77,8% de los encuestados tuvo un desempeño moderado, el 14,3% de los encuestados tuvo un buen desempeño y el 7,9% de dichos profesionales tuvo un mal desempeño, concluyendo que si hay influencia entre el estrés y desempeño.

Por su parte Guanoquiza (2018) en su artículo con el propósito de analizar la relación entre el estrés laboral y desempeño de los profesionales de salud del centro de salud Ponce Enríquez en Ecuador. Empleó investigación cuantitativo y correlacional tuvo como muestra a 48 participantes. Resultados se encontró que el 25% de los profesionales tuvieron bajo grado de estrés, de la misma forma también el 25% de los participantes tuvieron medio bajo grado de estrés, medio alto grado

de estrés y alto grado de estrés. Concluyendo de que no existe relación entre el estrés y desempeño de los profesionales.

Delgado et al. (2019), en su artículo *Stress and work performance a health network staff*, tuvo como propósito establecer la asociación de estrés con el desempeño laboral de los trabajadores de la red de salud de Trujillo en 2019. Metodología: empleó un diseño no experimental, alcance correlacional aplicando el instrumento en un solo momento y de enfoque cualicuantitativo, con una muestra de 98 participantes. Resultado que el 98% padecen de estrés medio y alto y 39.8% resultaron con un desempeño regular, concluyendo que existe una relación negativa y moderada.

Velásquez y Villavicencio (2016) en su trabajo de tesis, con un propósito de buscar relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los profesionales de la salud del Hospital Luis G Dávila, aplicó una investigación de estudio analítico, observacional, tipo transversal, trabajó con una muestra de 167 participantes, teniendo como resultado, 71.9% de los participantes tuvieron algún nivel de estrés, de los cuales el 57,5% tenían niveles bajos de estrés y el 14,4% tenían niveles altos de estrés en cuanto al desempeño laboral encontró que la mayoría de los participantes en su estudio obtuvieron un nivel de desempeño excelente en un 77.25% y un nivel de desempeño bueno al 22.75%., concluyó de que hay una relación directa.

En cuanto a nivel nacional Machacuay y Vera (2020) en Lima en su tesis, con el propósito de buscar relación entre el estrés laboral y el desempeño de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020. Para ello trabajó con Investigación básica, no experimental, transversal, mostrando que de los trabajadores que presentaron nivel alto de estrés, el 20% tiene bajos niveles de desempeño laboral; 33,3% medio y 23% alto. Incluso entre los empleados que tuvieron bajo estrés, tuvieron un nivel bajo y medio de desempeño, concluyó que existe una relación positiva y significativa.

Según Panduro (2019) en su trabajo con el propósito de identificar la relación de estrés y desempeño de los colaboradores de Es salud Tarapoto. Investigación de tipo básico, diseño no experimental tuvo como muestra a 80 participantes.

Resultados, el 67.5% de sus colaboradores resultaron con estrés de nivel medio, 20% de nivel bajo y el 12.5% de nivel alto y en cuanto al desempeño laboral el 73.8% con nivel bajo de desempeño, el 13.8% de nivel medio y el 12.5% de nivel alto. Llegando a una conclusión que no existe relación entre las dos variables.

Aranya (2021), Cusco en su tesis, con el propósito de determinar la asociación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del centro quirúrgico del Hospital Regional del Cusco durante la pandemia Covid-19, investigación aplicada, cuantitativa, no experimental, obteniendo como resultado en cuanto al estrés, el 70% resultaron con estrés de nivel medio y el 30% presenta nivel bajo, en cuanto al desempeño laboral en gran parte de los participantes se encuentran con bajo nivel de desempeño, solo el 10% con un nivel medio, estos resultados refleja que los participantes no controlan el estrés y esto afecta directamente a su desempeño, concluyendo que existe relación directa entre estos dos variables.

Según Obregón y Yumbato (2021), en Barranca en su trabajo de investigación con el propósito de encontrar la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital de Barranca. Metodología: Para lo cual empleo investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental con una muestra de 76 participantes. Resultado que el 55.3% de los participantes tuvieron estrés de nivel bajo, el 40.8 % con estrés de nivel medio y el 3.9% con estrés de nivel alto, en cuanto al desempeño laboral el 77.6% tuvieron un buen desempeño, el 22.4% con un nivel de desempeño regular, ninguno con mal desempeño. Concluyó que existe una relación moderada pero inversa entre las dos variables.

Loayza (2020) en Cusco en su tesis, con la finalidad de analizar la relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional del Cusco., el estudio lo realizó empleando investigación de tipo básica, correlacional, no experimental y cuantitativo aplicó el instrumento en 197 enfermeros y llegó al siguiente resultado: El 40.10% obtuvieron nivel medio de estrés laboral mientras el 28.93% mostraron con estrés alto y 30.96% con nivel bajo, en cuanto al desempeño se encontró a un 41.11% de los participantes con

desempeño medio, el 27.91% alto y 30.96% tenían un bajo nivel, concluyó que existe una relación significativa negativa baja entre las variables.

En cuanto a la base teórica de las variables que se encuentra en la investigación se tiene a la Organización Panamericana de Salud [OPS], (2019). Quienes consideran:

Que el estrés, el miedo y agitación es catalogado como reacciones básicas ante algunas situaciones en las que nos encontramos ante hechos inciertos o desconocidos, de igual forma los cambios o crisis ocasionados por la presencia inesperada de la pandemia de la COVID-19. hace de que los trabajadores en salud perciban ciertos sentimientos de estrés porque es una nueva etapa que los tocó vivir enfrentándose de cara a los pacientes (Lai et al. 2020).

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo [OIT], (2016) define el estrés como una respuesta física y psicológica que afecta el normal desarrollo, creando desequilibrios emocionales en el individuo y su capacidad de adaptación, el estrés surge cuando el empleado no cumple con los requisitos del empleo o exceden a sus habilidades.

Por su parte la OMS. (2010), define al estrés “un conjunto de respuestas fisiológicas y psicológicas que preparan al organismo para la acción”. De esa forma satisfacer las necesidades.

Martin et al. (2013) estrés se define como una respuesta que produce el organismo ante un determinado estímulo o cuando se presentan situaciones estresantes.

Según García y Gil (2016) los efectos del estrés en el sector salud son particularmente graves y evidentes debido a que el trabajo es directo con los pacientes y al público por su vocación de servicio, las interacciones con los pacientes no son tan fáciles y requieren una serie de herramientas, habilidades y actitudes del profesional de la salud. Además, el profesional de enfermería es el más propenso a sufrir estrés ya que es quien permanece más tiempo con el paciente en si las 24 horas del día también tiene que ver mucho las especializaciones porque se dice que cuanto más especializado está la persona tiene menos probabilidad de sufrir estrés.

Castillo et al. (2016) Especifica al estrés como una respuesta adaptativa natural ante cualquier amenaza de tal forma una vez adaptada permite al individuo a mejorar su desempeño.

Verduzco et al. (2018) deduce que cualquier otro cambio de vida o circunstancia, como un cambio de lugar y rubro de empleo, dirigiese a un público, participar en una entrevista o cambiarse de vivienda, puede causar estrés.

El estrés laboral según OIT (2016) es la resistencia que una persona pueda tener frente a las obligaciones y amenazas profesionales cuando sus habilidades y capacidades es desproporcionada a las tareas asignadas y sus acciones se presentan en respuesta a las circunstancias.

Chipana (2017) define el estrés laboral como una reacción de una persona ante las demandas, presiones laborales sobre todo cuando no están relacionados a sus habilidades y conocimientos por lo cual hace sobreesfuerzos para cumplir sus funciones.

García, et al., (2016) indica que el estrés se da cuando ciertas circunstancias, como el aumento de la carga de trabajo o las presiones económicas, sociales o competitivas, se perciben inadvertidamente como una "amenaza" y causan inconvenientes personales.

Chacón, (2017) dice que, si este sentimiento persiste y no es tratado a tiempo, puede llegar a agravarse y llegar a un estado de agotamiento con posibles cambios orgánicos y funcionales.

Camacho y Mayorga (2017) indica que las causas más comunes que producen el estrés en el sitio donde se labora son relacionadas a la organización del trabajo, así como los riesgos psicológicos y sociales.

Lara, et al., (2018) deduce que, en otras palabras, los riesgos psicológicos y sociales surgen de defectos en el diseño organizacional y gestión en el trabajo.

Golberger y Breznitz (2016) indica que existen estresores laborales inherentes a la carrera profesional, como la exposición constante al sufrimiento por el dolor de un paciente.

Rodríguez (2017) afirma que el estrés afecta las emociones y causa afecciones mentales, así como: irritabilidad, cefalea, dolores en los músculos, úlceras estomacales, presión arterial alta y agresividad.

Como dimensiones del estrés laboral tenemos a la dimensión factores ambientales según Stephen (2009), indica que son factores que ocurren fuera del hospital pero que inciden en el desarrollo del personal de salud, provocan cambios en las personas y aumentan las exigencias físicas de sus actividades laborales. Ellos al igual que las interrupciones económicas provocan recortes de empleados, recortes de salarios que provocan ansiedad o sufrimiento, también son generados por cambios en la gestión que provocan estrés provoca cambio de personal y por ende presión a los empleados y provoca estrés y debido a la incertidumbre tecnológica, las novedades en la tecnología resultan ser una amenaza para las personas que rápidamente crean estrés directamente porque no tienen suficientemente habilidades para captar los cambios o innovaciones. a esto de suma la inadecuada iluminación, ruidos en el ambiente, ambientes contaminados y la inadecuada ventilación.

Dimensión factores organizacionales según Stephen (2009) pag.640, hace referencia de que en una agencia y/o organización, los factores estresantes siempre están presentes. Un ejemplo es trabajar bajo presión, así como las actividades de enfermería y condiciones de trabajo. Exigencias en cumplimiento del rol. Estructura organizacional: El sistema organizacional, las reglas y las normas excesivas que cumplir causan estrés, miedo, ansiedad y provocan estrés en el trabajo. Liderazgo organizacional: En algunas empresas, los gerentes o líderes de estas organizaciones crean miedo y a esto aumenta en ocasiones colegas insoportables produciendo angustia que provocan estrés en el trabajador

Dimensión Factores individuales llamados también personales según Stephen, (2009) pag.640, indican que son factores fuera del trabajo, pero que provocan comportamientos de una persona que pueden afectar negativamente su trabajo, así como problemas familiares: la separación, los problemas en la casa con los hijos son causa de tensión en los trabajadores. Problema económico: Se presenta cuando una persona no administra bien su economía gasta más de lo normal y esto le genera estrés.

De la misma forma, los modelos teóricos en enfermería, donde las respuestas adaptativas son muy beneficiosas para el individuo. Este modelo constituye una herramienta útil para permitir una comprensión completa del verdadero papel de las intervenciones de los profesionales de enfermería en el lugar de trabajo, con el fin de reducir los mecanismos generadores del estrés (Callista Roy, 2000)

Otra teoría donde deduce al estrés como el “síndrome de estar enfermo” o “síndrome general de adaptación” y define el estrés como una reacción ante un cambio particular y que los estímulos percibidos pueden ser positivo o negativo. La gran mayoría de los usuarios piensan que el estrés es algo malo, pero a menudo no lo es. La tensión se produce en aquellas situaciones en las que la presión sobre la persona es muy fuerte y la situación ideal es cuando la persona realiza todas sus tareas sin sentir presión ni compulsión. Es decir, cuando las exigencias o presiones van más allá de lo adecuado para una persona, comienzan a provocar lo que se denomina estrés (Selye 2008).

Como segunda variable se tiene a desempeño laboral.

Según el autor, Isea, 2013, pagina 35. Es el rendimiento en el trabajo que demuestre el empleado al utilizar sus destrezas, habilidades y profesionalismo con la eficacia de sus funciones en su puesto las cuales permite lograr las metas trazadas por la entidad.

Para Prasad, et al. (2016) “Es el desempeño del colaborador, demostrando las habilidades y destrezas de cada uno de ellos, lo que le permite realizar eficazmente sus actividades, contribuyendo a la realización inmediata de cada meta trazada desde el principio”.

De igual forma Pernía y Carrera (2014) definen como el rendimiento demostrado por el trabajador en la realización de sus actividades y las tareas principales que le asignan de acuerdo a su cargo, sustentando la expresión de profesionalismo.

Según Chiavenato, (2000, página 233) menciona y define sobre las dimensiones del desempeño laboral que son tres, siendo uno de ellos.

La productividad laboral, es el aumento o la disminución del rendimiento debido a cambios en el trabajo, el capital, la tecnología o cualquier otro factor. Con el único fin de contribuir al logro de objetivos.

La segunda dimensión es la eficacia laboral que, según Chiavenato, (2002, página 202) destaca a la eficacia como una medida de resultados, tal que las instituciones prestadoras de servicio, el producto o la persona es “eficaz” cuando es capaz de hacer o proponer lo suficientemente necesario para alcanzar las metas deseadas en una determinada situación y como tercera dimensión que es Eficiencia laboral que, según Chiavenato, (2002, página 202) Enfatiza que la eficiencia es cuando se produce el cumplimiento de los mismos objetivos deseados con la utilización de igual o menos recursos o viceversa que se pueden cumplir muchos objetivos con el uso del mismo o menos recursos es decir, utilizando los recursos adecuados.

Según Chiavenato (2014, página 116) incita que toda organización debe considerar que la eficacia y la eficiencia van juntos al mismo tiempo porque la eficacia es la medida en que se logra los objetivos, mientras que la eficiencia es la medida en que se utilizan los recursos en el proceso.

Tal es que una teoría define al desempeño laboral como las acciones y comportamiento de los empleados que van dirigidos al cumplimiento de los objetivos establecidos; lo cual busca una estrategia individual para lograr las metas a través de la productividad, eficiencia y eficacia de su trabajo, en su centro de trabajo, y para lograr estos objetivos es básicamente el resultado del desempeño de un empleado utilizando su experiencia, talento y profesionalismo en su campo de trabajo (Chiavenato, 2000).

De acuerdo al modelo epistemológico positivista de Cifuentes (2019) plantea que el progreso y avance de la sociedad tiene un fin político y social, pues la ciencia es la base fundamental para la solución de los problemas sociales. Todo el conocimiento del estrés y desempeño laboral se basa en representaciones empíricas y observacionales de la situación real y se ha caracterizado por el uso de la lógica en los hallazgos de la investigación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

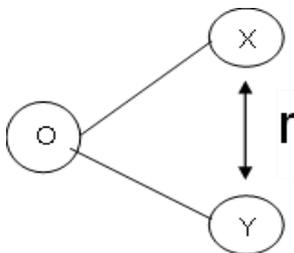
El presente trabajo de investigación fue de tipo básica puesto que dicho estudio nos permitió diagnosticar una realidad, y profundizar en el conocimiento científico de la relación de estrés y desempeño con el propósito de que más adelante nos permita formular nuevas teorías (Hernández – Sampieri y Mendoza, 2014), es de enfoque cuantitativo porque para negar o afirmar la hipótesis se utilizó el método estadístico inferencial y se analizaron los datos con frecuencias por lo tanto es secuencial y probatorio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En cuanto al nivel de investigación es descriptivo, correlacional.

Diseño de investigación:

Diseño no experimental de sub tipo correlacional, porque según Escobar et al. (2018) no se manipuló intencionalmente la variable independiente, nos permitió buscar grado de correlación entre variables, y es de corte transversal porque la información se recogió en un solo tiempo (Hernández – Sampieri y Mendoza, 2014).

Figura 1.

Esquema de diseño de investigación



Donde:

O= población - muestra

x= datos de la variable X

y= datos de la variable Y

r= índice de correlación entre x, y

3.2. Variables y operacionalización:

Variable X: estrés

- **Definición conceptual:** EL estrés es como una respuesta que produce el organismo ante un determinado estímulo o situación estresante ya sea por falta de adaptación al trabajo, es decir la respuesta del individuo ante las situaciones que se les presenta y se evidencia por presentar síntomas asociados a desgaste físico, desmotivación y agotamiento emocional (Martin et. al, 2016).
- **Definición operacional:** La variable estrés se midió mediante sus tres dimensiones factores ambientales, organizacionales e individuales.
- **Indicadores:** Los indicadores para la dimensión factores ambientales (incertidumbre económica, políticas y tecnológicas); para la dimensión factores organizacionales (exigencias de las tareas, exigencia del rol, estructura de la organización y liderazgo organizacional); para la dimensión factores individuales (problemas familiares y económicos).
- **Escala de medición:** el tipo de escala fue ordinal porque se midió en escala de tipo Likert con sus respectivas codificaciones nunca = 1, a veces = 2, casi siempre = 3, siempre = 4. (ver anexo 1)

Variable Y: desempeño laboral

- **Definición conceptual:** Según el autor (Isea, 2013, p. 35). Es el rendimiento en el trabajo que demuestra el empleado al utilizar sus competencias, habilidades y profesionalismo combinadas con la eficacia los cuales les permite alcanzar los objetivos trazadas en su institución.
- **Definición operacional:** La variable desempeño laboral se determinó con la medición de sus tres dimensiones: productividad laboral, eficacia y eficiencia.
- **Indicadores:** Indicadores para la dimensión productividad (nivel de producción del personal, cumplimiento de las metas del trabajador); para la

dimensión eficacia (percepción del nivel de calidad de trabajo, metas logradas, cumplimiento de las tareas asignadas, conocimiento dentro del puesto de trabajo); para la dimensión eficiencia (responsabilidad del personal, nivel de conocimientos técnicos, liderazgo y cooperación en el centro de trabajo, nivel de adaptabilidad del trabajador).

- **Escala de medición:** el tipo de escala fue ordinal porque se midió en escala de tipo Likert con sus respectivas codificaciones como sigue: nunca = 1, a veces = 2, casi siempre = 3, siempre = 4. (ver anexo 1)

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población: Es definido como un grupo de sujetos con ciertas características similares, las cuales tienen que estar claramente detalladas para determinar criterios de selección de la muestra y se debe de abordar el contenido, tiempo y accesibilidad (Hernández – Sampieri y Mendoza, 2014). En tal sentido la población en estudio estuvo conformada por 30 profesionales de enfermería de un hospital nivel II-E.

- **Criterio de inclusión:**
 - Enfermeros(a) que voluntariamente desean participar en el estudio.
 - Enfermeros(a) que laboran de 6 meses a más.
- **Criterio de exclusión:**
 - Enfermeros(a) que no acepten participar en el estudio.
 - Enfermeros(a) que laboran menos de 6 meses.

Muestra: Ramírez (2012) especifica que la muestra censal es una muestra en la que todas las unidades de estudio se consideran muestra es como un censo donde representa al mismo tiempo el universo, la población y la muestra. El presente estudio fue de carácter censal por lo tanto se trabajó con toda la población.

Muestreo: Es una técnica de identificación de la muestra objeto de estudio (Hernández y Mendoza, 2018). En este caso el estudio fue de muestreo no probabilístico

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica

En el presente trabajo la técnica que se utilizó para la recolección de la información de ambas variables fue la encuesta. Que permitió la medición de los resultados de forma organizada y estructurada de datos que se recolectaron (Arias, 2016)

Instrumentos

Los cuestionarios son documentos estructurado donde se encuentran los interrogantes coherentes que permitan medir la variable (Arias, 2016). En este estudio se aplicaron dos cuestionarios una para cada variable de forma física y virtual. Para medir el estrés laboral mediante sus tres dimensiones: factores ambientales que consta de 7 ítems, factores organizacionales que consta de 20 ítems y factores individuales que consta de 7 ítems, se utilizó el instrumento cuestionario de estrés de escala de tipo Likert con sus respectivas codificaciones como sigue: nunca = 1, a veces = 2, casi siempre = 3, siempre = 4, en total 34 preguntas (Gray-Toft. 1998), los resultados se consideraron como (34-67) estrés bajo, (68-102) estrés medio, (103-136) estrés alto.

Para medir la variable de desempeño con sus respectivas dimensiones: productividad laboral que consta de 5 ítems, eficacia que consta de 5 preguntas y la eficiencia que consta también de 5 preguntas respectivamente, codificados de la siguiente manera: nunca = 1, a veces = 2, casi siempre = 3, siempre = 4, en total de 15 preguntas, los resultados se consideraron: bueno (46-60), regular (30-45) y malo (15-29). (Ver anexo 3)

En cuanto a la **validez** es el procedimiento dado para la validación del instrumento el cual debe ser adecuado para medir lo que pretende medir a la variable (Hernández y Mendoza, 2018). Para el proceso de validación de los instrumentos se sometió a la opinión de tres jueces expertos donde evaluaron los criterios de pertinencia, relevancia y claridad del mismo dando opinión favorable (aplicable) por los tres jueces. (Ver anexo 4)

En cuanto a la **confiabilidad** que se refieren a los valores obtenidos del resultado de la prueba piloto para dar la fiabilidad al instrumento de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018). En tal sentido los instrumentos del presente estudio se realizaron mediante la aplicación de una encuesta piloto a 10 licenciados de enfermería que sería el 33.3% de la población para cada instrumento, luego mediante el cálculo de prueba estadística de alfa de Cronbach obteniendo valores para la variable estrés 0,843 y para la variable desempeño laboral 0,719 lo cual equivale a que los instrumentos son confiables. (Ver anexo 5)

3.5. Procedimientos

La recolección de información se realizó de manera presencial y virtual mediante la aplicación de los instrumentos a los enfermeros que aceptaron colaborar en la aplicación del instrumento en el presente estudio previa firma de hoja de consentimiento en diferentes horarios hasta completar al 100% de licenciados de enfermería de dicha institución.

Para ello se presentó un documento a la dirección del Hospital nivel II-E, solicitando autorización de aplicación del instrumento (cuestionario) a la población en estudio, luego la dirección de dicha institución emitió la autorización respectiva. (Ver anexo 6)

3.6. Método de análisis de datos

Una vez recolectado la información necesaria se procedió a elaborar una base de datos utilizando el programa Excel, luego se realizó el análisis respectivo, mediante tablas de frecuencia con programa SSPS: 26. Se realizó el análisis descriptivo mediante tablas de frecuencias y porcentajes. Posteriormente se realizó el análisis estadístico inferencial propio de un estudio correlacional para poder contrastar las hipótesis, luego se halló el coeficiente de correlación de Spearman mediante la prueba no paramétrica. (Ver anexos 8,9,10)

3.7. Aspectos éticos

Hirsch y Navia, (2018), afirman que los principales principios éticos que se aplican son la autonomía, Beneficencia y Justicia y más que todo es para la protección de los derechos del autor y la protección de los participantes manteniendo en el anonimato la información obtenida y que el resultado del estudio sea beneficioso para ambos y los resultados que sirvan para evitar riesgos, mejorar las deficiencias, proteger la confidencialidad y el uso informado del consentimiento informado.

Es por ello que en esta investigación se cumplió estrictamente en cuanto a su consentimiento del participante, reconocimiento de los autores mediante citas y referencias y mantener el anonimato las respuestas y el uso de la información solo para fines de este trabajo. (Ver anexo 7)

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Tabla cruzada de estrés con desempeño laboral

		Desempeño laboral			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Estrés	Bajo	F.	0	0	2	2
		%	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%
	Medio	F.	0	18	6	24
		%	0.0%	60.0%	20.0%	80.0%
	Alto	F.	3	1	0	4
		%	10.0%	3.3%	0.0%	13.3%
Total		F.	3	19	8	30
		%	10.0%	63.3%	26.7%	100.0%

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta aplicada

En la tabla 1, se observó que los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de nivel II-E, según las encuestas aplicadas el 80% padecieron estrés de nivel medio este resultado en promedio de las tres dimensiones, esto implica de que los factores ambientales, organizacionales e individuales influyeron en su labor, por otro lado, el 63.3% tuvieron un desempeño laboral de nivel regular lo cual indica que los profesionales en enfermería no mostraron fortalezas, habilidades adecuadamente, y el 60% de dichos profesionales muestran un estrés de nivel medio y un desempeño laboral regular.

Tabla 2*Tabla cruzada de estrés con productividad laboral*

		Productividad laboral			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Estrés	Bajo	F.	0	0	2	2
		%	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%
	Medio	F.	1	20	3	24
		%	3.3%	66.7%	10.0%	80.0%
	Alto	F.	2	2	0	4
		%	6.7%	6.7%	0.0%	13.3%
Total		F.	3	22	5	30
		%	10.0%	73.3%	16.7%	100.0%

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta aplicada

Según la tabla 2, se observó que los profesionales de enfermería que laboran en el hospital nivel II-E, el 80% presentaron estrés de nivel medio esto implica que la sobrecarga laboral y el aumento de la afluencia de pacientes les causa el nivel de estrés por otro lado, el 73.3% tuvieron una productividad laboral de nivel regular esto indica que su producción de los profesionales están regularmente acorde al tiempo, el 66.7% de los participantes mostraron un nivel medio de estrés y una productividad laboral regular.

Tabla 3*Tabla cruzada de estrés con eficacia laboral*

		Eficacia laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Estrés	Bajo	F. 0	0	2	2
		% 0.0%	0.0%	6.7%	6.7%
	Medio	F. 0	21	3	24
		% 0.0%	70.0%	10.0%	80.0%
	Alto	F. 2	2	0	4
		% 6.7%	6.7%	0.0%	13.3%
Total		F. 2	23	5	30
		% 6.7%	76.7%	16.7%	100.0%

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta aplicada

En la tabla 3, se observó que, los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de nivel II-E, el 80% resultaron con estrés de nivel medio esto indica que la falta de seguridad, tiempo insuficiente para dialogar con los pacientes les produce algún nivel de estrés, por otro lado, el 76.7% tuvieron una eficacia laboral de nivel regular esto se entiende que los participantes son regularmente capaces de lograr las metas establecidas por la institución, el 70% de los participantes mostraron un nivel medio de estrés y una eficacia laboral regular.

Tabla 4*Tabla cruzada de estrés con eficiencia laboral*

		Eficiencia laboral			Total	
			Malo	Regular	Bueno	
Estrés	Bajo	F.	0	0	2	2
		%	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%
	Medio	F.	2	18	4	24
		%	6.7%	60.0%	13.3%	80.0%
	Alto	F.	3	1	0	4
		%	10.0%	3.3%	0.0%	13.3%
Total		F.	5	19	6	30
		%	16.7%	63.3%	20.0%	100.0%

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta aplicada

En la tabla 4, se observó que los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de nivel II-E, el 80% padecieron estrés de nivel medio esto quiere decir que por el mismo trabajo que realizan al ver al paciente sufrir incluso ver morir, y los problemas con los hijos, económicos todo estas causas les produce algún nivel de estrés, por otro lado, el 63.3% tuvieron una eficiencia laboral de nivel regular lo cual indica que están regularmente comprometidos en cumplir con las tareas asignadas en un tiempo menor y con el uso mínimo de recursos, finalmente el 60% de los participantes mostraron un nivel medio de estrés y al mismo tiempo de una productividad laboral regular.

4.2. Análisis inferencial

Hipótesis general

HG: Existe una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II – E de Chumbivilcas – Cusco, 2022

Tabla 5

Grado de correlación entre la variable estrés y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho	de Estrés	Coeficiente de correlación	de $-.665^{**}$
Spearman		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

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

Según la tabla 5, se observó los resultados del análisis inferencial mediante la prueba de Rho de Spearman lo que permitió comprobar la hipótesis general planteada, se halló el p valor = ,000 <0,05, con lo cual se demostró la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral, aceptando la hipótesis de la investigación y el coeficiente de Rho = - 0,665, lo que indica una correlación negativa moderada entre estas variables, es decir que si disminuye el nivel de estrés aumenta el desempeño laboral de los profesionales o viceversa.

Hipótesis específica 1

H1: Existe una relación directa entre el estrés y la productividad del profesional de enfermería del Hospital nivel II – E de Chumbivilcas – Cusco, 2022

Tabla 6

Grado de correlación entre la variable estrés y productividad laboral

			Productividad laboral
Rho de Estrés	Coefficiente de correlación		-,602**
Spearman	Sig. (bilateral)		0.000
	N		30

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

En la tabla 6, se observó el valor de $p = ,000 < 0,05$, en la prueba de Spearman para comprobar la hipótesis específica 1 planteada se pudo observar que, si existió la relación entre estrés y productividad laboral por lo cual se acepta la hipótesis de la investigación y un valor de $Rho = - 0,602$, lo que indica una correlación negativa moderada, es decir si aumenta el nivel de estrés disminuye la productividad laboral de los profesionales o viceversa.

Hipótesis específica 2

H2: Existe una relación directa entre el estrés y la eficacia del profesional de enfermería del Hospital nivel II – E de Chumbivilcas – Cusco, 2022

Tabla 7

Grado de correlación entre la variable estrés y eficacia laboral

		Eficacia laboral	
Rho	de Estrés	Coeficiente	de -,656**
Spearman		correlación	
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

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

En la tabla 7. Se observó el valor de $p = ,000 < 0,05$, se acepta la hipótesis planteada para la hipótesis específica 2 por lo que existió una relación entre el estrés y la eficacia laboral de los profesionales de enfermería, siendo el valor de $Rho = - 0,656$, lo que indica una correlación negativa moderada, es decir que si disminuye el nivel de estrés aumenta la eficacia laboral de la mencionada profesión o viceversa.

Hipótesis específica 3

H3: Existe una relación directa entre el estrés y la eficiencia del profesional de enfermería del Hospital nivel II – E de Chumbivilcas – Cusco, 2022”

Tabla 8

Grado de correlación entre la variable estrés y eficiencia laboral

		Eficiencia laboral	
Rho	de Estrés	Coefficiente	de -,629**
Spearman		correlación	
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

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

En la tabla 8, se observó mediante la prueba estadística Rho de Spearman usado para el contraste de hipótesis específica 3 planteada se halló el valor de $p = 0,000 < 0,05$, afirmando que existió una relación entre el estrés y eficiencia laboral en los profesionales de enfermería, siendo el valor de $Rho = - 0,629$, lo cual indica una correlación negativa moderada. Quiere decir que si incrementa el nivel de estrés disminuye la eficiencia laboral de los profesionales de enfermería o viceversa.

V. DISCUSIÓN

En este apartado se analizaron los resultados hallados del estudio, por objetivos comparando con estudios previos sobre las variables y sus dimensiones y los planteamientos teóricos. El objetivo general del presente trabajo fue. Identificar la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II – E de Chumbivilcas – Cusco, 2022. Se demostró mediante el procesamiento de la información según la tabla 5 donde se acepta la hipótesis alterna por lo que se determinó que si existió una relación entre el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería obteniendo el nivel de significancia de $p = 0,000 < 0,05$ y con un valor de $Rho = - 0,665$, lo que indica que existe una correlación negativa moderada entre estas variables. Es decir que si disminuye el nivel de estrés aumenta el desempeño laboral de los profesionales o viceversa.

Así mismo también se demostró en la tabla 1. Según los informantes manifestaron que el 80% de los profesionales de enfermería tuvieron estrés de nivel medio, el 13.3% tuvieron un nivel alto de estrés y el 6.7% un nivel bajo. En cuanto al desempeño laboral el 63.3% de los participantes tuvieron un desempeño laboral regular, el 26.7% tuvieron un desempeño laboral bueno y un 10% de los profesionales tuvieron un desempeño laboral malo.

Dichos resultados obtenidos se asemejan al estudio encontrado por Aranya (2021) donde encontró que el 70% de los participantes en la investigación resultaron con estrés de nivel medio y el 30% presentaron estrés de nivel bajo en cuanto al desempeño laboral en gran parte de los participantes se encuentran con bajo nivel de desempeño, solo el 10% con un nivel medio, en cuanto al nivel de correlación entre el estrés y desempeño laboral si existió una relación directa. Por otro lado, en su estudio Loayza (2020) encontró que la mayoría del personal de enfermería tuvieron estrés de nivel medio en un 40.10%, mientras el 28.93% mostraron con estrés alto y 30.96% con nivel bajo y en cuanto al desempeño laboral encontró a la mayoría de los participantes con desempeño medio en un 41.11% y el 27.91% alto y 30.96% tenían un desempeño de bajo nivel.

En cuanto a la aplicación de la prueba de contraste Rho de Spearman encontró un valor de $-0,181$ y un nivel de significancia de $0,01$ lo cual indica que si existió una relación significativa negativa baja entre esas dos variables. De la misma forma también en su estudio Yaguar (2019) encontró como resultado que el $46,6\%$ de los participantes presentaron un nivel de estrés bajo, el $45,7\%$ tuvieron un estrés de nivel medio y el $7,8\%$ resultaron con estrés de nivel alto. En cuanto al desempeño laboral la mayoría de sus participantes tuvieron un nivel medio de desempeño laboral en un 69% , el 25% con un desempeño bueno y como deficiente desempeño en un 6% , de esta forma afirmó que si tienen una relación estadísticamente significativa en estrés con desempeño laboral con un nivel de significancia ($p < 0,05$)

Vásquez y Villavicencio (2016) donde encontraron como resultado en la mayoría de sus participantes tuvieron un estrés de nivel bajo en un $57,49\%$, nivel normal de $28,14\%$ y como estrés de nivel alto $14,37\%$ y en cuanto al desempeño laboral encontró a la gran mayoría con un desempeño excelente en un $77,25\%$ y un nivel de desempeño bueno al $22,75\%$, de igual forma también afirmaron que si hubo una relación directa entre esas dos variables, lo mismo pasa con Obregón y Yumbato (2021) en su estudio obtuvo como resultado que el $55,3\%$ de los participantes tuvieron estrés de nivel bajo, el $40,8\%$ con estrés de nivel medio y el $3,9\%$ con estrés de nivel alto, en cuanto al desempeño laboral el $77,6\%$ tuvieron un buen desempeño, el $22,4\%$ con un nivel de desempeño regular, ninguno con mal desempeño.

Sobre la relación que existe mediante la prueba estadística Rho de Spearman con un valor de $p = 0,000 < 0,05$, aceptando su hipótesis porque si existió una relación entre estas variables, $Rho = -0,574$ donde encontró que la magnitud de la correlación es moderada e inversa. Sin embargo, hay estudios que demuestran resultados contrarios como de Guanoquiza (2018) en su estudio encontró que el 25% de los profesionales tuvieron bajo grado de estrés, de la misma forma también el 25% de los participantes tuvieron medio bajo grado de estrés, medio alto grado de estrés y alto grado de estrés, de esta forma niega su hipótesis alterna y acepto su hipótesis nula porque no existió relación entre el estrés y desempeño de los profesionales. Por su lado también Panduro (2019) en su estudio

obtuvo que el 67.5% de sus colaboradores resultaron con estrés de nivel medio, el 20% de nivel bajo y el 12.5% de nivel alto.

En cuanto al desempeño laboral el 73.8% con nivel bajo de desempeño, el 13.8% de nivel medio y el 12.5% de nivel alto. En cuanto a la correlación mediante la prueba estadística de Rho de Spearman obtuvo un coeficiente de correlación $\rho = 0,724 > 0,05$ de esta forma rechazó la hipótesis alterna y aceptó la hipótesis nula porque según los resultados obtenidos se demuestra que no existe una relación entre el estrés y el desempeño laboral de sus colaboradores.

De acuerdo a los resultados obtenidos entre las dos variables se apoya al sustento teórico de Callista Roy (2000) en donde sustenta que la relación entre el estrés y desempeño laboral siempre están relacionados entre sí, lo que implica que si existe un índice alto de estrés repercute en el desempeño laboral lo cual será menor o viceversa, el deber del profesional de enfermería es brindar cuidado y como ser que es también ella necesita de cuidados por esta razón las instituciones prestadoras de servicio deben de garantizar una buena salud física, biológica y mental a los profesionales de enfermería de esa forma garantizar un servicio de calidad hacia los beneficiarios. En este estudio permitió identificar la correlación de estrés y desempeño laboral.

En otra teoría que se pudo apoyar es considerada al desempeño laboral como las acciones y comportamiento de los empleados en la búsqueda de objetivos establecidos; Esta constituye la estrategia individual para lograr los objetivos del ámbito, a través de la productividad, eficiencia y eficacia de su trabajo, para ello es tan importante el buen desempeño del personal de enfermería ya que es considerado como una piedra angular y de esta forma incrementar la productividad en la institución, sin embargo hay muchos factores que tienen una influencia negativa ocasionando la disminución de los indicadores y ser menos eficientes (Chiavenato, 2000)

Concerniente al objetivo específico 1, según la tabla 6 los resultados hallados permitieron identificar la correlación entre el estrés y la dimensión productividad laboral del personal de enfermería que fue negativa moderada con un valor de Rho de Spearman $\rho = - 0,602$ es decir si aumenta el nivel de estrés disminuye la productividad laboral de los profesionales o viceversa y valor de significancia

bilateral de $p = 0,000 < 0,05$, de esta manera se aceptó la hipótesis alterna para este objetivo específico, existiendo una relación entre el estrés y la dimensión productividad laboral.

En la tabla 2 se demostró para la dimensión productividad laboral, que el 73% de los profesionales de enfermería presentaron nivel regular de productividad laboral, el 16.7% tuvieron un nivel bueno de productividad laboral y el 10% resultaron con nivel malo de productividad laboral.

Tales resultados obtenidos tienen similitud con el estudio de Obregón y Yumbato (2021) que mediante la prueba estadística Rho de Spearman hallaron ($p = ,005$ y $Rho = - ,317$) con lo cual afirmaron que si existe una relación entre estrés y productividad laboral y la magnitud de la correlación fue inversa débil; Delgado (2019) encontró una relación inversa entre el estrés y productividad laboral ($p = ,000$ y $Rho = - ,650$).

En cuanto a los resultados hallados se asume que la productividad laboral como dimensión de desempeño laboral se refiere al cumplimiento de las tareas asignadas en un horario determinado también a la productividad se entiende como el volumen o nivel de producción de los trabajadores, sin embargo, el cumplimiento de dicha producción se ve reducida por la presencia de algún nivel de estrés (Castañeda et al. 2020)

Con respecto al objetivo específico 2, según la tabla 7 los resultados hallados en la presente investigación pudieron identificar la relación entre el estrés y la dimensión eficacia laboral del personal de enfermería mediante la prueba estadística no paramétrica con un nivel de significancia $p = 0,000 < 0,05$, afirmando la existencia de la relación entre estas variables así mismo se aceptó la hipótesis alterna y con un valor de $Rho = - 0,656$. Lo que indica que los profesionales de enfermería tienen una relación inversa o negativa moderada es decir si disminuye el nivel de estrés aumenta la eficacia laboral de la mencionada profesión o viceversa.

En la tabla 3 se mostró para la dimensión eficacia laboral, que el 76.7% de los profesionales de enfermería presentaron nivel regular de eficacia laboral, el

16.7% tuvieron un nivel bueno de eficacia laboral y el 6.7% resultaron con nivel malo de eficacia laboral.

Lo obtenido es similar al estudio de Obregón y Yumbato (2021) donde mediante la prueba estadística Rho de Spearman obtuvieron ($p = 0,01 < 0,05$ y $Rho = - ,292$) con lo cual rechazó la hipótesis nula y estableció de que el estrés se correlaciona inversamente con la eficacia laboral y la magnitud es débil inversa o negativa.

De acuerdo a los resultados hallados la eficacia laboral se refiere al logro de objetivos organizacionales teniendo en cuenta que el personal comprenda dichos objetivos y que conozca sus responsabilidades de su puesto asumiendo su posición respecto a la calidad de trabajo que realiza. Es así que si el personal de enfermería en su centro de labor que presenta ciertos niveles de estrés manifiesta conductas negativas lo cual lo conlleva a cumplir labores solo por cumplir de esta manera reduciéndose la eficacia laboral (Bandura 1982)

Con respecto al objetivo específico 3, tabla 8, mediante la prueba estadística de Rho Spearman se encontró ($p = ,000$ y $Rho = -,629$) donde indica que si existe la relación entre el estrés y la dimensión eficiencia laboral en los profesionales de enfermería existiendo una correlación inversa o negativa moderada, deduciendo que si incrementa el nivel de estrés disminuye la eficiencia laboral de los profesionales de enfermería o viceversa y se aceptó la hipótesis de la investigación de esa forma se dio la respuesta al dicho objetivo específico.

En la tabla 4 se demostró para la dimensión eficiencia laboral, que el 63.3% de los profesionales de enfermería presentaron nivel regular de eficiencia laboral, el 20% tuvieron un nivel bueno de eficiencia laboral y el 16.7% resultaron con nivel malo de eficiencia laboral.

Lo encontrado es similar al estudio de Obregón y Yumbato (2021) donde mediante la prueba estadística Rho Spearman encontraron ($p = 0 ,01 < 0,05$ y $Rho = - 0,292$) con lo cual aceptaron la hipótesis del estudio y afirmaron que el estrés se correlaciona inversamente con la eficiencia laboral con una magnitud de correlación negativa débil.

De acuerdo a los hallazgos la eficiencia laboral está relacionada con la responsabilidad del personal hacia la organización demostrando las competencias profesionales, liderazgo, trabajo en equipo, capacidad de adaptación ante los

nuevos desafíos o retos organizacionales y obtener los mismos resultados con el uso igual o menor de recursos (Maghlaperidze et al. 2021)

En cuanto a las fortalezas en la realización del presente trabajo se contó con el apoyo para la validación del instrumento con expertos conocedores del tema como también se tuvo debilidades ya que al realizar el estudio en un establecimiento pequeño no se contó con la cantidad suficiente de la muestra, a pesar de que la muestra es pequeña se tuvo deficiencias en la recolección de la información.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe una relación entre el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital nivel II-E de Cusco, siendo una correlación inversa o negativa moderada ($Rho = - 0,665$, y $p = ,000$); es decir, que si disminuye el nivel de estrés aumenta el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería o viceversa. Se calificó el nivel de estrés como sigue: estrés de nivel medio al 80%, estrés de nivel alto 13.3% y estrés de nivel bajo al 6.7%. En cuanto al desempeño laboral el 63.3% con desempeño regular, 26.7% con desempeño bueno y el 10% con desempeño malo.

Segunda: Existe una relación entre el estrés y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital nivel II-E de Cusco. Siendo esta una correlación inversa o negativa moderada ($Rho = - 0,602$, y $p = ,000$); es decir si incrementa el nivel de estrés disminuye la productividad laboral de los profesionales de Enfermería o viceversa. Se calificó productividad laboral regular al 73.3%, con productividad laboral bueno al 16.7% y con productividad laboral malo al 10%.

Tercera: Existe una relación entre el estrés y la eficacia laboral del personal de enfermería del Hospital nivel II-E de Cusco. Siendo esta una correlación inversa o negativa moderada ($Rho = - 0,656$, y $p = ,000$); es decir, si disminuye el nivel de estrés aumenta la eficacia laboral de los profesionales de Enfermería o viceversa. Se calificó la eficacia laboral regular al 76.7%, con eficacia laboral bueno al 16.7% y con eficacia laboral malo al 6.7%.

Cuarta: Existe una relación entre el estrés y la eficiencia laboral del personal de enfermería del Hospital nivel II-E de Cusco. Siendo esta una correlación inversa o negativa moderada ($Rho = - 0,629$, y $p = ,000$); es decir, si disminuye el nivel de estrés se optimiza la eficiencia laboral de los profesionales de Enfermería o viceversa. Se calificó a la eficiencia laboral regular al 63.3%, con eficiencia laboral bueno al 20% y con eficiencia mala al 16.7%.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al director y a su equipo de gestión del Hospital nivel II-E de Cusco, mediante el área de salud ocupacional y servicio de Psicología realizar control semestral sobre el estrés en los profesionales de enfermería con el objetivo de identificar con exactitud los factores que influyen en la aparición de algún nivel de estrés y dar solución a este problema y de esta forma mejorar el desempeño laboral del personal de enfermería.

Segunda: Al jefe de recursos humanos del Hospital nivel II-E de Cusco, coordinar la implementación de talleres de capacitación para todos los profesionales de enfermería cada tres meses sobre temas de prevención, manejo del estrés y estrategias de afrontamiento, de esta forma fortalecer la productividad laboral de los trabajadores mediante incentivos, reconocimientos.

Tercera: A la jefatura de Enfermería del Hospital nivel II-E de Cusco, proponer actividades para combatir el estrés así impulsar permanentemente el cumplimiento de eficacia laboral del personal de enfermería, formando comités bajo responsabilidad de cumplimiento e involucrando en la misión y visión del Hospital en mención, con el único fin de lograr los objetivos de la institución.

Cuarta: A la jefatura de Enfermería del Hospital nivel II-E de Cusco, distribuir al personal de acuerdo a su perfil y sus habilidades en los diferentes servicios del Hospital de tal forma el profesional se sienta cómodo y promover permanentemente el cumplimiento de eficiencia laboral bajo parámetros de eficiencia mediante supervisión del uso adecuado de recursos esenciales para una atención de calidad de parte de los profesionales de enfermería.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2016). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. <https://n9.cl/wfge>
- Ángeles, E. (2019). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de Chequián, Bolognesi – 2019*[tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo de Lima] Repositorio institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39725>
- Aranya, J. (2021). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro Quirúrgico del Hospital Regional durante la pandemia Covid-19, Cusco, Perú – 2021* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo de Lima] Repositorio digital institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79183E>
- Almeida, G., Souza, H., Almeida, P., Almeida, B., y Almeida, G. (2018). The prevalence of burnout syndrome in medical students. *Archives of Clinical Psychiatry (São Paulo)*, 43(1) <https://doi.org/10.1590/0101-60830000000072>
- Asghar, A., Faiq, A., Shafique, S., Siddiqui, F., Asghar, N., Malik, S., Kamal, S., Hanif, A., Qasmani, M., Ali, S., Munim, S., Solangi, A., Zafar, A., Sohail, M., y Aimen, A. (2019). *Prevalence and Predictors of the Burnout Syndrome in Medical Students of Karachi, Pakistán. Cureus*, 11(6) 10.7759/cureus.4879
- Abdulah, D., Musa, D. (2020). Insomnia and stress of physicians during COVID-19 outbreak. *Sleep Medicine: x* 2(2020) <https://doi.org/10.1016/j.sleepx.2020.100017>
- Bastos, C., de Souza, S., Cardoso, L., Rogério, M., Naves, L., y da Silva, E. C. (2015). Ocupational stress among nursing technicians and assistants: coping focused on the problem. *Investigación y Educación en Enfermería*, 33(1), 28-34. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-53072015000100004

- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Camacho, A., y Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. *Revista Prolegómenos*, 20(40). 159-172. <https://doi.org/10.18359/prole.3047>
- Castillo, C., Chacón, T. y Díaz, G. (2016). Ansiedad y fuentes de estrés académico en estudiantes de carreras de la salud. *Investigación en educación médica.*, 5(20), 230-237. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-50572016000400230&script=sci_abstract
- Castañeda-Castro, M., Recines-Padilla, A., Baldeón-De La Cruz, P., Vergaray, J., y Flores, E. (2020). Internal control and its impact on labor productivity in public educational institutions: Systematic review. *International Journal of Mechanical Engineering*, 7(578). https://kalaharijournals.com/resources/IJME_Vol7.1_578.pdf
- Cifuentes-Muñoz, A. (2019). Epistemología implícita en el código de ética profesional del Colegio de Psicólogos de Chile. *Cinta Moebio*, 4(64), 51-67. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2019000100051>
- Crespo, M., Correa, C. (2021). Evaluación del nivel de estrés laboral en los médicos y enfermeras de la fundación Pablo Jaramillo Crespo. Estrategia de afrontamiento adecuado. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10586>
- De la Cruz, Y. (2016). *Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia hospital nuestra señora de las mercedes Carhuaz 2016* [tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porras de Lima]. Repositorio Académico USMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/3488>
- Delgado, S., Calvanapon, F. y Cardenas, K. (2019). stress and work performance of the staff of the Trujillo Health Network in 2019. *Revista Eugenio Espejo* 14(2), 11-18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Dueñas, F. (2020). *Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes* [tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio digital UCSG.

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15629/1/T-UCSG-POS-MGSS-265.pdf>

Escobar, A., Ramos, M., López, B., Indacochea, B., Quimis, A., y Ponce, L. (2018). Metodología de la investigación científica. Área de Innovación y Desarrollo. <https://doi.org/10.17993/CcyLI.2018.15>

Chacón, L. (2017). Estrés laboral y su relación con el desempeño del personal técnico de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21987>

Chiavenato, Idalberto. (2011). "Administración de Recursos Humanos". (4 Ed). México: McGraw-Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Chiavenato, Idalberto. (2014). Introducción a la teoría general de la administración. (7 Ed.) México: McGraw-Hill. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf

Chipana, M. (2017). *Nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de un Hospital del MINSA de Chanchamayo, 2016*. [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional. <https://core.ac.uk/download/pdf/323345018.pdf>

Guanquiza, L. (2018). *Estrés laboral y su efecto en el desempeño de los profesionales de salud del Centro de Salud Ponce Enríquez* [tesis de maestría, Universidad Espíritu Santo de Guayaquil]. disponible: <http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/2570>

García-Moran, M. y Gil-Lacruz, M. (2016). Estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Revista científica América Latina* 1(19), 11-30 disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810001.pdf>

- Gray-Toft, P. y Anderson J. (1998). The Nursing Stress Scale: development of an instrument. *Journal of behavioral assessment*, 3(1), 11-23. https://scholar.google.com.pe/scholar?q=The+Nursing+Stress+Scale:+Development+of+an+instrument.+J+Behav+Assess.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart
- Golberger y S. Breznitz (1993). Handbook of stress. Theoretical and clínica aspects. Free Press. Subsequen edition. <https://www.amazon.com/-/es/Leo-Golberger/dp/0029120357>
- Hacker, W. (1994). Action theory and occupational psychology. *German Journal of Psychology*, 18 (2), 91–120. <https://psycnet.apa.org/record/1995-07706-001>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGrwall Hill Education. https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Hernández – Sampieri y Mendoza, (2018) *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*, Ciudad de México, México editorial Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hirsch, A. y Navia, C. (2018). Ética de la investigación y formadores de docentes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(3), 1-10. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1776>
- Isea, J. (2013). Programa de Capacitación para optimizar el Desempeño Laboral: Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones. (1ªEd). México: Editorial Académica Española. <https://www.iberlibro.com/9783659081644/Programa-Capacitaci%C3%B3n-optimizar-Desempe%C3%B1o-Laboral-3659081647/plp>
- Jácome, S., Villaquiran, A., García, C., y Duque, I. (2019). Prevalence of Burnout syndrome in medical residents. *Revista Cuidarte*, 10(1). <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i1.543>
- Lara, J., Gómez, A., y Peñafiel, A. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Quito: Ministerio del Trabajo de Ecuador. <https://www.trabajo.gob.ec/wp->

<content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>

- Lai J., Ma S., Wang Y., Cai, Z., Hu J., Wei N., Wu J., Du H., Chen T., Li R., Bronceado H., Kang L., Yao L., Huang M., Wang H., Wang G., Liu Z., Hu S., & Hu S. (2020). Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019. *Article* 3(3). <http://jamanetwork.com/article.aspx?doi=10.1001/jamanetworkopen.2020.3976>
- Livias, A. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Acochaca, provincia de Asunción, departamento de Ancash, 2019* [tesis de licenciatura, de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio UNASAM. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4220>
- Loayza, M. (2021). *Efecto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo de Lima] Repositorio digital institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57618>
- . Martín, P., Salanova, M. y Peirí, J. (2016) El estrés laboral: ¿un concepto cajón-desastre? [monografía en internet]. España: Universitat Jaume 1(10):18-27. Disponible en: <http://www.want.uji.es/download/el-estres-laboral-un-concepto-cajon-desastre>
- Machacuay, J. y Vera, G. (2020). *Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital de la merced, 2020* [tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio institucional digital <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5562>
- Maghlaperidze, E., Kharadze, N. y Kuspliak, H. (2021). Development of remote jobs as a factor to increase labor efficiency. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 8(3), 337-348. <https://www.ieeca.org/journal/index.php/JEECAR/article/download/669/332>
- Morales, D. (2019). *Nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital de Huaycán Lima* [Segunda Especialidad]. Universidad Norbert Wiener.

- Nopa, I., Zulfendri, Z. y Fauzi F. (2016). The effect of work stress on nurse performance in the inpatient wards tanjung pura hospital on 2016. *Revista UMSU*, 5(1). <http://dx.doi.org/10.30596%2Fbf.v5i1.2679>
- Núñez, (2007). *Estructure and function in the hypotesis*. Investigación educativa vol.11 (168).
- Ñaupas, et. al. (2014) *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. 4. Ta edición. Bogotá. ISBN 978-958-762-188-4.
- Obregón, M., Yumbato, S. (2021). Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca, 2020 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62572>
- Organización Mundial de la Salud. (2021). Salud Mental. Recuperado de: https://www.who.int/mental_health/es/
- OIT. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Italia: Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Panduro, R. (2019). Relación entre el estrés laboral y desempeño laboral de los colaboradores en la Red asistencial - Es Salud, Tarapoto, 2019 [tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2339>
- Prasad, K., Vaidya, P. y Anil, V. (2016).Teacher's Performance as a Function of Occupational Stress and Coping with Reference to CBSE Affiliated School Teachers in and around *Hyderabad*.*psychology*, 7(13). [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1914080](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1914080)
- Pernía, K. y Carrera, M. (2014). Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC socio psicodramático. (1° Ed). México: EAE
- Quispe, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de pacucha, Andahuaylas, 2015 [tesis de licenciatura, de la Universidad Nacional José María Arguedas]. Repositorio UNAJMA.

<https://repositorio.unajima.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rivera, A., España, J., Echeverry, D., y Moreno, P. (2021). Prevalence of burnout syndrome in trainee specialists and teachers of intensive care. *Acta Colombiana de Cuidado Intensivo*, 21(3), 234-240. <https://doi.org/10.1016/j.acci.2020.11.004>

Rodríguez, A. (2017). Estrés y salud en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención. *Revista cubana salud y trabajo*, 18(1).

Roy, C. (2000). El modelo de adaptación de Roy en el contexto de los modelos de enfermería, con ejemplos de aplicación y dificultades. *Cultura de los cuidados*, 7(1) 139-159.

Salas, L. (2021). ¿Qué hábitos contribuyen con el estrés laboral y provocan baja productividad? Peru21. <https://peru21.pe/economia/estres-laboral-como-afecta-y-que-hacer-para-manejarlo-productividad-laboral-trabajo-remoto-exceso-de-trabajo-trabajandocom-visma-latinoamerica-relaciones-interpersonales-pandemia-desempleo-crisis-ncze-noticia/>

Selye H. (1973). The Evolution of the Stress Concept: The originator of the concept traces its development from the discovery in 1936 of the alarm reaction to modern therapeutic applications of syntoxic and catatoxic hormones, *American Scientist* 61(6) 692-699. <https://www.jstor.org/stable/27844072>

Stephen, T. (2009). Clustering research activity in communication doctoral programs: Relationship of publication productivity and department size to disciplinary reputation and prestige. *Journal of Communication*, 59(4), 768-787. <https://academic.oup.com/joc/article-abstract/59/4/768/4098446>

Tunanñaña, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *PsiqueMag*, 2(1) 33-50. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101>

- Verduzco, R., García, C., y Mercado, S. (2018). Estrés en el entorno laboral: Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*, 64(15), 31-42. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7188504>
- Velásquez, F., Villavicencio, D. (2016). *Nivel de Estrés Laboral en el Personal Profesional de Salud y su Relación con el Desempeño Laboral del Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi - Tulcán) Durante el Periodo de Septiembre – Octubre del 2016* [tesis para obtener título de médico cirujano, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio institucional <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/13896>
- Yaguar, S. (2019). *El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil* [tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio digital UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13230>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	NIVELES O RANGOS
Estrés	EL estrés es como una respuesta que produce el organismo ante un determinado estímulo o situación estresante ya sea por falta de adaptación al trabajo, es decir la respuesta del individuo ante las situaciones que se les presenta y se evidencia por presentar síntomas asociados a desgaste físico, desmotivación y agotamiento emocional (Martin et. al, 2016).	La variable estrés se midió mediante sus tres dimensiones factores ambientales, organizacionales e individuales.	Factores ambientales	<ul style="list-style-type: none"> - Incertidumbre económica - Incertidumbres políticas - Incertidumbres tecnológicas 	<u>Ordinal</u> Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Estrés alto (103-136) Estrés medio (68-102) Estrés bajo (34-67)
			Factores organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Exigencias de las tareas - Exigencia del rol - Estructura de la organización - Liderazgo organizacional 		
			Factores individuales	<ul style="list-style-type: none"> - Problemas familiares - Problemas económicos 		

Desempeño laboral	Según el autor (Isea, 2013, p. 35). Es el rendimiento en el trabajo que demuestra el empleado al utilizar sus competencias, habilidades y profesionalismo combinadas con la eficacia los cuales les permite alcanzar los objetivos trazadas en su institución.	La variable desempeño laboral se determinó con la medición de sus tres dimensiones: productividad laboral, eficacia y eficiencia.	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de producción del personal - Cumplimiento de las metas del trabajador 	<u>Ordinal</u>	Bueno (46-60)
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Percepción del nivel de calidad de trabajo - Metas logradas - Cumplimiento de las tareas asignadas - Conocimiento dentro del puesto de trabajo 	Nunca (1) A veces (2)	Regular (30-45)
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad del personal - Nivel de conocimientos técnicos - Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo - Nivel de adaptabilidad del trabajador 	Casi siempre (3) Siempre (4)	Malo (15-29)

Anexo 2

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de nivel II-E de Chumbivilcas-Cusco, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Identificar la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de nivel II-E de Chumbivilcas-Cusco, 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de nivel II-E de Chumbivilcas – Cusco, 2022.</p>	<p>Variable X</p> <p>Estrés</p>	<p>Tipo:</p> <p>Básica</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés y la productividad del profesional de enfermería del Hospital de nivel II-E de Chumbivilcas-Cusco, 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar la relación entre el estrés y la productividad del profesional de enfermería del Hospital de nivel II-E de Chumbivilcas – Cusco, 2022.</p>	<p>Hipótesis Especificas</p> <p>Existe una relación directa entre el estrés y la productividad del profesional de enfermería del Hospital de nivel II-E</p>	<p>Variable Y</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Diseño:</p> <p>No experimental</p> <p>Correlacional</p> <p>Nivel de Investigación:</p> <p>descriptivo</p> <p>Correlacional</p> <p>Enfoque de Investigación:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Población: 30</p>

<p>¿Qué relación existe entre el estrés y la eficacia del profesional de enfermería del Hospital de nivel II–E de Chumbivilcas–Cusco, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés y la eficiencia del profesional de enfermería del Hospital de nivel II–E de Chumbivilcas–Cusco, 2022?</p>	<p>Identificar la relación entre el estrés y la eficacia del profesional de enfermería del Hospital de nivel II–E de Chumbivilcas – Cusco, 2022.</p> <p>Identificar la relación entre el estrés y la eficiencia del profesional de enfermería del Hospital de nivel II–E de Chumbivilcas – Cusco, 2022.</p>	<p>de Chumbivilcas – Cusco, 2022.</p> <p>Existe una relación directa entre el estrés y la eficacia del profesional de enfermería del Hospital de nivel II–E de Chumbivilcas – Cusco, 2022.</p> <p>Existe una relación directa entre el estrés y la eficiencia del profesional de enfermería del Hospital de nivel II–E de Chumbivilcas – Cusco, 2022.</p>		<p>Muestra: De carácter censal</p>
---	---	---	--	--

Anexo 3
Instrumentos de recolección de datos
Estrés

Ficha técnica

Instrumento para medir la variable estrés

Nombre del instrumento:	cuestionario sobre escalas de estrés laboral, (escala de estrés de enfermería)
Autor:	Pamela Gray y James G. Anderson, 1998
Adaptado por:	Liz Karina Coronado Luna en 2006
Objetivo:	Medir el nivel de estrés
Forma de aplicación:	Personal y anónima
Área de evaluación:	Licenciados de enfermería que laboran en el Hospital nivel II-E, de Cusco
Ámbito de aplicación:	Hospital público
Tiempo estimado:	15 – 20 minutos
Estructura:	34 ítems

Cuestionario sobre escalas de estrés de enfermería – 2022

Previo un cordial saludo, estimados licenciados en enfermería, soy estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud de la Universidad Cesar Vallejo, estoy realizando un trabajo de investigación titulado “Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de nivel II - E de Chumbivilcas - Cusco, 2022”. En tal sentido pido vuestra colaboración para responder con toda sinceridad este cuestionario que se conservará en anonimato y confidencial que será únicamente empleado para esta investigación.

Instructivo: marcar con un aspa (x) según a las siguientes escalas:

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

Edad.....

Sexo (F) (M)

N°	DIMENSIONES FACTORES AMBIENTALES	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
1	Interrupciones frecuentes en el desempeño de sus funciones					
2	Cubrir temporalmente a otros servicios por falta de personal					
3	Personal y turno imprevisible (algo imprevisto)					
4	Realiza demasiadas tareas que no son de enfermería (ejemplo: tareas administrativas)					
5	No contar con tiempo suficiente para el apoyo emocional al paciente					
6	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio					
7	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería					
	FACTORES ORGANIZACIONALES	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
8	Realización de procedimientos de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes					
9	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora					
10	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana					
11	La muerte de un paciente					
12	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente					

13	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeros/as y/o técnicos de enfermería) del servicio					
14	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha					
15	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo					
16	Estar en desacuerdo en el tratamiento de un paciente					
17	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente					
18	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes					
19	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente					
20	No disponer de una respuesta satisfactoria de una pregunta hecha por un paciente					
21	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible					
22	Ver a un paciente sufrir					
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a un paciente					
24	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente					
25	El médico no está presente en una urgencia medica					
26	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento					
27	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado					
	FACTORES INDIVIDUALES	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
28	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o técnicos de enfermería) del servicio					
29	Recibir críticas de un supervisor					
30	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o técnicos de enfermería) de otros servicios					
31	Problemas con uno o varios médicos					
32	Recibir críticas de un medico					
33	Problemas con un supervisor					
34	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas relacionado al servicio					

Desempeño laboral

Ficha técnica

Instrumento para medir la variable desempeño laboral

Nombre del instrumento:	cuestionario sobre desempeño laboral de enfermería
Adaptado por:	Edgar Quispe Vargas en 2015
Objetivo:	Medir el desempeño laboral
Forma de aplicación:	Personal y anónima
Área de evaluación:	Personal de enfermería que laboran en el Hospital nivel II-E, de Cusco
Ámbito de aplicación:	Hospital publico
Tiempo estimado:	15 minutos
Estructura:	15 ítems

Cuestionario sobre desempeño laboral de enfermería - 2022

Instructivo: marcar con un aspa (x) según a las siguientes escalas:

	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre				
	1	2	3	4	5				
N°	DIMENSION				Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	PRODUCTIVIDAD LABORAL								
1	¿Su cumplimiento de las tareas asignadas contribuyen a alcanzar o sobrepasar las metas?								
2	¿Su cumplimiento de las funciones conducen al logro de los objetivos del hospital?								
3	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas y planes del hospital?								
4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas del hospital?								
5	¿Ud. Contribuye activamente con el cumplimiento de los objetivos del hospital?								
	EFICACIA LABORAL				Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	siempre
6	¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?								
7	¿Usted cumple con las tareas asignadas?								
8	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?								
9	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?								
10	¿Ud. logra realizar las actividades que le ha asignado?								
	EFICIENCIA LABORAL				Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?								
12	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?								
13	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?								
14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?								
15	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?								

Anexo 4

Validación de instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE ESTRÉS

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Factores Ambientales								
1	Interrupciones frecuentes en el desempeño de sus funciones	✓		✓		✓		
2	Cubrir temporalmente a otros servicios por falta de personal	✓		✓		✓		
3	Personal y turno imprevisible (algo imprevisto)	✓		✓		✓		
4	Realiza demasiadas tareas que no son de enfermería (ejemplo: tareas administrativas)	✓		✓		✓		
5	No contar con tiempo suficiente para el apoyo emocional al paciente	✓		✓		✓		
6	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	✓		✓		✓		
7	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Factores organizacionales								
8	Realización de procedimientos de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes	✓		✓		✓		
9	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora	✓		✓		✓		
10	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	✓		✓		✓		
11	La muerte de un paciente	✓		✓		✓		
12	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	✓		✓		✓		
13	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeros/as y/o técnicos de enfermería) del servicio	✓		✓		✓		
14	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	✓		✓		✓		
15	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	✓		✓		✓		
16	Estar en desacuerdo en el tratamiento de un paciente	✓		✓		✓		

17	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	✓		✓		✓	
18	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes	✓		✓		✓	
19	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	✓		✓		✓	
20	No disponer de una respuesta satisfactoria de una pregunta hecha por un paciente	✓		✓		✓	
21	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	✓		✓		✓	
22	Ver a un paciente sufrir	✓		✓		✓	
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a un paciente	✓		✓		✓	
24	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	✓		✓		✓	
25	El médico no está presente en una urgencia médica	✓		✓		✓	
26	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	✓		✓		✓	
27	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	✓		✓		✓	
	DIMENSION 3: Factores Individuales	Si	No	Si	No	Si	No
28	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o técnicos de enfermería) del servicio	✓		✓		✓	
29	Recibir críticas de un supervisor	✓		✓		✓	
30	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o técnicos de enfermería) de otros servicios	✓		✓		✓	
31	Problemas con uno o varios médicos	✓		✓		✓	
32	Recibir críticas de un médico	✓		✓		✓	
33	Problemas con un supervisor	✓		✓		✓	
34	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas relacionado al servicio	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Mg: Juan Carlos La Torre Veliz DNI: 7429895

Especialidad del validador: Neonatal Neonatal Neonatal
19 de Mayo del 2022

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

⁴Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítem planeados son suficientes para medir la dimensión.


Mgter. Juan Pedro La Torre Veliz
OBSTETRA
COP: 33437

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Productividad laboral							
1	¿Su cumplimiento de las tareas asignadas contribuyen a alcanzar o sobrepasar las metas?	✓		✓		✓		
2	¿Su cumplimiento de las funciones conducen al logro de los objetivos del hospital?	✓		✓		✓		
3	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas y planes del hospital?	✓		✓		✓		
4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas del hospital?	✓		✓		✓		
5	¿Ud. Contribuye activamente con el cumplimiento de los objetivos del hospital?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Eficacia laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	✓		✓		✓		
7	¿Usted cumple con las tareas asignadas?	✓		✓		✓		
8	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?	✓		✓		✓		
10	¿Ud. logra realizar las actividades que le ha asignado?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Eficiencia laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	✓		✓		✓		
12	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
13	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	✓		✓		✓		
14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	✓		✓		✓		
15	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Mg: *Juan Pedro La Torre Veliz*, DNI: *74294675*

Especialidad del validador: *115361 J. C. M. C. S. M. S. Obstetricia*

..... *12* de *Noviembre* del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Mg. Juan Pedro La Torre Veliz
OBSTETRA
COP: 33437

Firma del Experto Informante.



Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
LA TORRE VELIZ, JUAN PEDRO DNI 74294679	BACHILLER EN OBSTETRICIA Y PUERICULTURA Fecha de diploma: 28/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/03/2014 Fecha egreso: 19/01/2016	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
LA TORRE VELIZ, JUAN PEDRO DNI 74294679	LICENCIADO EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 29/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
LA TORRE VELIZ, JUAN PEDRO DNI 74294679	MAESTRO EN EDUCACIÓN SUPERIOR Fecha de diploma: 26/01/22 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 28/08/2017 Fecha egreso: 12/03/2019	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE ESTRÉS

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Factores Ambientales							
1	Interrupciones frecuentes en el desempeño de sus funciones	X		X		X		
2	Cubrir temporalmente a otros servicios por falta de personal	X		X		X		
3	Personal y turno imprevisible (algo imprevisto)	X		X		X		
4	Realiza demasiadas tareas que no son de enfermería (ejemplo, tareas administrativas)	X		X		X		
5	No contar con tiempo suficiente para el apoyo emocional al paciente	X		X		X		
6	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	X		X		X		
7	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Factores organizacionales							
8	Realización de procedimientos de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes	X		X		X		
9	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora	X		X		X		
10	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	X		X		X		
11	La muerte de un paciente	X		X		X		
12	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	X		X		X		
13	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeros/as y/o técnicos de enfermería) del servicio	X		X		X		
14	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	X		X		X		
15	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	X		X		X		
16	Estar en desacuerdo en el tratamiento de un paciente	X		X		X		

17	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	X		X		X	
18	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes	X		X		X	
19	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	X		X		X	
20	No disponer de una respuesta satisfactoria de una pregunta hecha por un paciente	X		X		X	
21	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	X		X		X	
22	Ver a un paciente sufrir	X		X		X	
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a un paciente	X		X		X	
24	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	X		X		X	
25	El médico no está presente en una urgencia médica	X		X		X	
26	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	X		X		X	
27	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	X		X		X	
	DIMENSION 3: Factores individuales	Si	No	Si	No	Si	No
28	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o técnicos de enfermería) del servicio	X		X		X	
29	Recibir críticas de un supervisor	X		X		X	
30	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o técnicos de enfermería) de otros servicios	X		X		X	
31	Problemas con uno o varios médicos	X		X		X	
32	Recibir críticas de un médico	X		X		X	
33	Problemas con un supervisor	X		X		X	

34	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas relacionado al servicio	x		x		x	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay... Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

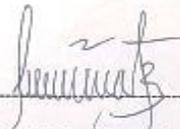
Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Salazarud Bernaz Flavio R. DNI: 04825234

Especialidad del validador: Mg: Psicología Educativa

el de Mayo del 2022

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Productividad laboral								
1	¿Su cumplimiento de las tareas asignadas contribuyen a alcanzar o sobrepasar las metas?	X		X		X		
2	¿Su cumplimiento de las funciones conducen al logro de los objetivos del hospital?	X		X		X		
3	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas y planes del hospital?	X		X		X		
4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas del hospital?	X		X		X		
5	¿Ud. Contribuye activamente con el cumplimiento de los objetivos del hospital?	X		X		X		
DIMENSION 2: Eficacia laboral		Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	X		X		X		
7	¿Usted cumple con las tareas asignadas?	X		X		X		
8	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	X		X		X		
9	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?	X		X		X		
10	¿Ud. logra realizar las actividades que le ha asignado?	X		X		X		
DIMENSION 3: Eficiencia laboral		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	X		X		X		
12	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	X		X		X		
13	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	X		X		X		
14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	X		X		X		

15	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	X		X		X	
----	--	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

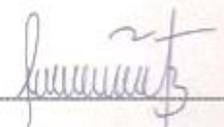
Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Salazar, Bernaz, Flavio B. DNI: 04825234

Especialidad del validador: Mg. Psicología Educativa

04 de Mayo del 2022

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CALATAYUD BORNAZ, FLAVIO ROBERTO DNI 04825234	BACHILLER EN PSICOLOGIA HUMANA Fecha de diploma: 17/11/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
CALATAYUD BORNAZ, FLAVIO ROBERTO DNI 04825234	LICENCIADO EN PSICOLOGIA HUMANA Fecha de diploma: 30/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
CALATAYUD BORNAZ, FLAVIO ROBERTO DNI 04825234	MAESTRO EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 01/02/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE ESTRÉS

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Factores Ambientales								
1	Interrupciones frecuentes en el desempeño de sus funciones	✓		✓		✓		
2	Cubrir temporalmente a otros servicios por falta de personal	✓		✓		✓		
3	Personal y turno imprevisible (algo imprevisto)	✓		✓		✓		
4	Realiza demasiadas tareas que no son de enfermería (ejemplo: tareas administrativas)	✓		✓		✓		
5	No contar con tiempo suficiente para el apoyo emocional al paciente	✓		✓		✓		
6	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	✓		✓		✓		
7	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Factores organizacionales								
8	Realización de procedimientos de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes	✓		✓		✓		
9	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora	✓		✓		✓		
10	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	✓		✓		✓		
11	La muerte de un paciente	✓		✓		✓		
12	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	✓		✓		✓		
13	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeros/as y/o técnicos de enfermería) del servicio	✓		✓		✓		
14	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	✓		✓		✓		
15	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	✓		✓		✓		
16	Estar en desacuerdo en el tratamiento de un paciente	✓		✓		✓		

17	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	✓		✓		✓	
18	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes	✓		✓		✓	
19	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	✓		✓		✓	
20	No disponer de una respuesta satisfactoria de una pregunta hecha por un paciente	✓		✓		✓	
21	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	✓		✓		✓	
22	Ver a un paciente sufrir	✓		✓		✓	
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a un paciente	✓		✓		✓	
24	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	✓		✓		✓	
25	El médico no está presente en una urgencia médica	✓		✓		✓	
26	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	✓		✓		✓	
27	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	✓		✓		✓	
DIMENSION 3: Factores individuales		Si	No	Si	No	Si	No
28	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o técnicos de enfermería) del servicio	✓		✓		✓	
29	Recibir críticas de un supervisor	✓		✓		✓	
30	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o técnicos de enfermería) de otros servicios	✓		✓		✓	
31	Problemas con uno o varios médicos	✓		✓		✓	
32	Recibir críticas de un médico	✓		✓		✓	
33	Problemas con un supervisor	✓		✓		✓	
34	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas relacionado al servicio	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *instrumento aplicable*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: *Puma Cabrera Nieves* DNI: *41402047*

Especialidad del validador: *Mgt. en Lic. en Salud Pública*

14 de Mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Productividad laboral								
1	¿Su cumplimiento de las tareas asignadas contribuyen a alcanzar o superar las metas?	✓		✓		✓		
2	¿Su cumplimiento de las funciones conducen al logro de los objetivos del hospital?	✓		✓		✓		
3	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas y planes del hospital?	✓		✓		✓		
4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas del hospital?	✓		✓		✓		
5	¿Ud. Contribuye activamente con el cumplimiento de los objetivos del hospital?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Eficacia laboral								
6	¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	✓		✓		✓		
7	¿Usted cumple con las tareas asignadas?	✓		✓		✓		
8	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?	✓		✓		✓		
10	¿Ud. logra realizar las actividades que le ha asignado?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Eficiencia laboral								
11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	✓		✓		✓		
12	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
13	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	✓		✓		✓		
14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	✓		✓		✓		
15	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento Suficiente
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador. Mg: P. Uma Cabrerá Niens DNI: 41.40.20.47
Especialidad del validador:
14 de Mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PUMA CABRERA, NIEVES DNI 41402047	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 27/08/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
PUMA CABRERA, NIEVES DNI 41402047	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 11/05/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
PUMA CABRERA, NIEVES DNI 41402047	TÍTULO DE POSGRADO "LATO SENSU" - SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO, SALA DE OPERACIONES (TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL) Fecha de Diploma: 14/03/2022 TIPO: <ul style="list-style-type: none">• RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 11/07/2022	UNIVERSIDADE CIDADE DE SÃO PAULO - UNICID <i>BRASIL</i>

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

Aplicación de Alfa de Cronbach en instrumento sobre estrés

Encuesta	Edad	Sexo	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	E26	E27	E28	E29	E30	E31	E32	E33	E34
1	42	1	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	2	3	3	
2	41	1	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	1	1	2	3	2	2	4	1	1	3	1	1	1	2
3	40	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	1	3
1	39	1	1	3	3	2	1	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2
5	29	1	3	3	2	2	1	1	3	1	3	3	2	3	3	3	1	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3
6	58	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3
7	52	1	3	4	4	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2
8	53	1	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	1	1	2	2
9	32	1	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
10	29	1	3	3	3	4	4	4	4	3	1	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	2	3	4	2	4	2	2	4	4	4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,843	,840	34

Aplicación de Alfa de Cronbach en instrumento sobre desempeño laboral

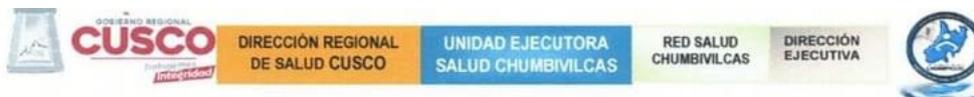
Encuesta	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15
1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
7	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
8	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
9	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
10	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,719	,729	15

Anexo 6

Constancia de autorización



MEMORANDO N° 109- 2022 -UESCHU/HST-DA

A : Lic. Enf. LUZ MARINA CUYO MAMANI
DE : OBST. YONY RICHARD QUISPE ARPI
Director del Hospital Santo Tomás
ASUNTO : AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO.
FECHA : Santo Tomás, 16 de mayo del 2022

Mediante el presente me dirijo Ustedes, con la finalidad de hacerles llegar un cordial saludo y al mismo tiempo informarle, que en respuesta a su solicitud AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO, (encuesta) al personal de licenciados de enfermería que laboran en el Hospital Santo Tomás, del proyecto de investigación que lleva por título "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE NIVEL II - E DE CHUMBIVILCAS - CUSCO, 2022", para poder optar el grado académico de maestría.

La presente petición es ACEPTADO por el director del Hospital Santo Tomás. En este sentido, esta Dirección AUTORIZA la aplicación del instrumento de investigación.

Es cuanto informo a Usted para su cumplimiento y fines consiguientes

Atentamente,

U.E. 411 SALUD CHUMBIVILCAS
HOSPITAL SANTO TOMÁS
Yony Richard Quispe Arpi
COP. 27985
DIRECTOR

Anexo 7

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento informado para participantes en la investigación **“Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II - E de Chumbivilcas - Cusco, 2022”**.

Yo _____, con DNI _____, doy mi consentimiento para participar en la investigación antes mencionada que tiene como finalidad identificar la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II-E, Cusco. He sido informado (a), con claridad de los objetivos de la investigación, así como de la importancia de mi participación en la misma. Estoy convencido que mis datos serán totalmente confidenciales pero que contribuirán en un futuro al cuidado integral a la profesión de Enfermería a través del conocimiento de mis necesidades. mi participación es voluntaria, sin obligación y consiente, sin recibir ninguna remuneración económica.

Enterado (a) que la responsable de dicha investigación es: Luz Marina Cuyo Mamani

.....

Firma del participante

Anexo 8

EVIDENCIA DE ANALISIS ESTADISTICO BASE DE DATOS DE LA VARIABLE ESTRÉS

1 Bajo		7a 13		1 Bajo		20 a 39		1 Bajo		7a 13		1 Bajo		34 a 67																												
2 Medio		14 a 21		2 Medio		40 a 60		2 Medio		14 a 21		2 Medio		68 a 102																												
3 Alto		22 a 28		3 Alto		61 a 80		3 Alto		22 a 28		3 Alto		103 a 136																												
Estrés																																										
Factores ambientales							Factores organizacionales							Factores Individuales																												
Nº	FA1	FA2	FA3	FA4	FA5	FA6	FA7	Total	Estándar	FO1	FO2	FO3	FO4	FO5	FO6	FO7	FO8	FO9	FO10	FO11	FO12	FO13	FO14	FO15	FO16	FO17	FO18	FO19	FO20	Total	Estándar	FI1	FI2	FI3	FI4	FI5	FI6	FI7	Total	Estándar	Total	Estándar
1	2	2	2	2	3	3	3	17	2	2	3	3	3	3	3	1	4	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	37	1	1	2	2	2	2	2	13	1	67	1	
2	1	2	1	3	1	2	2	12	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	4	46	2	1	1	2	1	1	1	2	9	1	67	1
3	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	3	1	5	3	2	1	3	2	2	1	1	1	1	3	3	2	3	2	2	44	2	1	2	3	3	3	1	3	16	2	80	2
4	1	3	3	2	1	1	3	14	2	3	3	3	1	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	54	2	1	2	2	2	1	2	12	1	80	2	
5	3	3	2	2	1	1	3	15	2	1	3	3	2	3	3	3	5	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	52	2	1	3	2	2	3	3	3	17	2	84	2
6	3	3	3	3	1	3	3	19	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	56	2	1	3	3	3	3	3	3	19	2	94	2
7	3	4	4	3	3	3	3	23	3	3	1	1	5	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	56	2	3	3	3	1	2	2	2	16	2	95	2
8	2	2	3	3	3	3	3	19	2	3	1	3	1	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	46	2	4	3	2	1	1	2	2	15	2	80	2
9	3	3	2	3	3	3	3	20	2	3	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	53	2	3	3	3	4	3	3	3	22	3	95	2
10	3	3	3	4	3	4	3	23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	61	3	2	4	3	3	4	4	4	24	3	108	3
11	3	3	3	3	3	2	3	20	2	2	1	3	5	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	2	3	1	3	2	2	44	2	1	2	2	3	3	2	3	16	2	80	2
12	3	3	2	3	3	3	2	19	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	4	3	3	52	2	2	3	2	3	2	2	4	18	2	89	2
13	3	3	3	2	3	3	3	20	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	4	3	2	51	2	2	3	2	3	2	2	3	17	2	88	2
14	3	3	3	3	2	3	3	20	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	1	3	3	54	2	2	4	2	3	2	2	3	18	2	92	2	
15	3	2	3	2	3	2	3	18	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	57	2	3	3	2	3	2	2	3	18	2	93	2	
16	2	3	3	4	2	3	3	20	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	52	2	2	3	2	3	2	2	3	17	2	89	2
17	4	3	4	2	3	2	3	21	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	53	2	2	3	2	3	2	2	2	16	2	90	2
18	3	4	1	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	57	2	2	2	2	3	2	2	2	15	2	92	2
19	1	2	3	3	3	2	3	17	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	3	64	3	3	3	3	4	3	3	3	22	3	103	3
20	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	3	2	3	3	3	2	3	3	19	2	103	3
21	2	4	3	3	3	2	3	20	2	3	3	3	3	3	3	2	2	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	61	3	1	3	2	4	1	2	2	15	2	96	2
22	3	3	2	2	3	3	4	20	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	54	2	1	2	3	5	2	3	3	19	2	93	2
23	3	3	3	2	3	3	3	20	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	53	2	2	3	2	2	1	1	2	13	1	86	2
24	3	2	2	2	2	3	3	17	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	53	2	2	2	3	2	2	1	2	14	2	84	2
25	1	2	3	3	4	3	3	19	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	2	2	54	2	2	3	2	2	3	2	4	18	2	91	2
26	3	3	3	3	4	3	3	22	3	3	2	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	62	3	2	3	2	3	3	2	5	20	2	104	3
27	3	3	4	3	2	3	3	21	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	54	2	2	2	2	3	2	1	2	14	2	89	2
28	3	3	2	3	2	3	2	18	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	49	2	3	3	2	2	2	1	3	16	2	83	2
29	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	55	2	2	3	2	3	2	2	3	17	2	93	2
30	3	3	3	2	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	52	2	3	2	2	3	3	3	3	19	2	91	2

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

		1 Malo	5 a 9			1 Malo	5 a 9			1 Malo	5 a 9			1 Malo	15 a 29								
		2 Regular	10 a 15			2 Regular	10 a 15			2 Regular	10 a 15			2 Regular	30 a 45								
		3 Bueno	16 a 20			3 Bueno	16 a 20			3 Bueno	16 a 20			3 Bueno	46 a 60								
Desempeño laboral																							
Productividad laboral							Eficacia Laboral					Eficiencia Laboral											
Nº	PL1	PL2	PL3	PL4	PL5	Total	Estándar	EL1	EL2	EL3	EL4	EL5	Total	Estándar	EFL1	EFL2	EFL3	EFL4	EFL5	Total	Estándar	Total	Estándar
1	4	3	3	3	3	16	3	4	3	3	3	3	16	3	4	3	3	3	3	16	3	48	3
2	4	3	3	3	3	16	3	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	3	3	16	3	49	3
3	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	15	2	45	2
4	3	3	3	3	3	15	2	4	3	3	3	3	16	3	4	3	3	3	3	16	3	47	3
5	2	3	2	2	2	11	2	3	2	3	2	3	13	2	3	3	2	2	3	13	2	37	2
6	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	15	2	46	3
7	2	2	2	2	2	11	2	2	3	2	3	2	12	2	3	2	2	2	2	11	2	34	2
8	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	15	2	46	3
9	3	4	3	3	2	15	2	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	3	3	15	2	47	3
10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	1	9	1	29	1
11	3	3	3	3	2	14	2	2	3	3	2	3	13	2	4	3	3	3	3	16	3	43	2
12	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	3	3	15	2	3	4	3	3	2	15	2	44	2
13	4	3	4	4	3	18	3	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	3	2	14	2	46	3
14	3	3	3	3	3	15	2	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	2	14	2	45	2
15	3	2	3	3	2	13	2	3	2	2	2	3	12	2	3	3	3	3	2	14	2	39	2
16	3	3	2	3	3	14	2	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	2	14	2	43	2
17	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	3	2	11	2	2	2	1	2	2	9	1	31	2
18	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	2	14	2	43	2
19	2	2	2	1	2	9	1	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	2	11	2	30	2
20	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	2	9	1	2	2	1	2	2	9	1	28	1
21	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	2	9	1	30	2
22	3	2	3	2	3	13	2	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	2	14	2	42	2
23	3	3	3	2	3	14	2	3	2	3	3	3	14	2	4	3	3	3	3	16	3	44	2
24	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	15	2	4	3	3	3	3	16	3	46	3
25	3	3	3	2	3	14	2	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	3	2	13	2	41	2
26	2	2	2	1	2	9	1	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	1	9	1	27	1
27	2	2	2	2	3	11	2	2	3	2	3	2	12	2	3	2	2	3	2	12	2	35	2
28	2	3	3	3	3	14	2	3	3	2	3	2	13	2	3	3	3	3	2	14	2	41	2
29	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	2	14	2	43	2
30	2	2	1	2	2	9	1	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	3	3	13	2	37	2

Anexo 9

Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés	,616	30	,000
Desempeño laboral	,755	30	,000

H₁: Los datos tienen una distribución normal

H₀: Los datos no tienen una distribución normal

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión. Si p valor < ,05 se acepta la H₀

Si p valor > ,05 se acepta el H₁

En la tabla se muestran los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. Para la variable estrés se obtuvo un valor de $p = 0,000 < 0,05$, por lo que se acepta la hipótesis nula y se descarta la hipótesis alterna, por lo que los datos no tienen una distribución normal. Lo mismo pasa con la variable de desempeño laboral llegando a una conclusión que todos los datos de la muestra, no tienen una distribución normal, por lo que se empleó una prueba no paramétrica, el coeficiente de correlación de Spearman.

Anexo 10

RESULTADOS DESCRIPTIVOS

En seguida se muestran los resultados descriptivos mediante tablas de frecuencias y porcentajes.

Nivel de estrés de los profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital de nivel II-E, de Cusco, con sus respectivas dimensiones.

	Estrés		Factores Ambientales		Factores Organizacionales		Factores Individuales	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	2	6.7	1	3.3	1	3.3	4	13.3
Medio	24	80.0	26	86.7	24	80.0	23	76.7
Alto	4	13.3	3	10.0	5	16.7	3	10.0
Total	30	100	30	100.0	30	100.0	30	100.0

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la variable independiente, en la tabla se puede observar que el 80% de los profesionales encuestados padecen de estrés de nivel medio, resultado de la ponderación de las tres dimensiones con dicha calificación, lo cual indica que los factores ambientales, organizacionales e individuales influyen en sus labores cotidianos produciendo el dicho nivel de estrés.

En cuanto a las dimensiones del estrés, todas se califican mayormente como estrés medio, siendo las de mayor porcentaje de 86.7% los factores ambientales entendida como factores que influyen fuera del entorno del centro de trabajo provocando cambios en las personas y aumentan las exigencias físicas de sus actividades laborales lo cual causa estrés, seguidamente los factores organizacionales en un 80%, esto explicaría de que el sistema organizacional, las reglas y las normas excesivas que cumplir causan estrés, miedo, por otra parte, el de menor porcentaje es el de los factores individuales, siendo 76.7 %, esto se entiende de que los problemas familiares, la economía, problemas en casa con los

hijos afectan negativamente causándoles un nivel de estrés a los profesionales de enfermería.

Desempeño laboral de los profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital nivel II-E, de Cusco, con sus respectivas dimensiones.

	Desempeño Laboral		Productividad Laboral		Eficacia Laboral		Eficiencia Laboral	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Malo	3	10	3	10	2	6.7	5	16.7
Regular	19	63.3	22	73.3	23	76.7	19	63.3
Bueno	8	26.7	5	16.7	5	16.7	6	20.0
Total	30	100	30	100.0	30	100.0	30	100.0

Fuente: Elaboración propio

En la tabla se puede observar, que el 63.3% de las profesionales de enfermería del Hospital nivel II-E, de Cusco, encuestadas estuvieron un nivel regular de desempeño laboral, lo cual indica que mostraron medianamente sus fortalezas y habilidades durante su labor cotidiano.

En cuanto a las dimensiones de desempeño laboral de los profesionales, también califican en su mayoría como desempeño regular siendo el mayor porcentaje la eficacia laboral en un 76.7%, lo cual indica que el apoyo en el cumplimiento de los objetivos establecidos por la institución en su mayoría es regularmente, por otra parte en cuanto a la productividad laboral en un 73.3% también se encuentra en nivel regular lo cual indica de que la productividad es regularmente acorde al tiempo de labor de dichos profesionales y por último en un porcentaje bajo presentan eficiencia laboral regular en un 63.3% esto indica de que los profesionales de enfermería cumplen regularmente las tareas asignadas en un tiempo menor con el uso adecuado de los recursos.