



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Estrés y desempeño laboral en los enfermeros que laboran en el
área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

AUTORAS:

Castillo Quispe, Haylie Noheli (orcid.org/0000-0002-4870-7983)

Pardo Esteban, Geraldine Cecilia (orcid.org/0000-0001-7221-994X)

ASESORA:

Mgtr. Bayona Linares, Nancy Ysolina (orcid.org/0000-0001-5051-5158)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud mental

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud mental

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres y a mi hija , con mucho amor y cariño dedico todo mi esfuerzo y trabajo puesto para la realización de este trabajo de investigación .

Haylie Noheli Castillo Quispe (2022)

A DIOS porque sin el nada hubiera sido posible y por qué es la luz que guía siempre mi camino. A mis padres Gladys Esteban Palpa y Ciro Pardo Zamudio por el apoyo incondicional que siempre me dan, a mi hijo Hanns Chirito Pardo que es mi motor y motivo de seguir siempre adelante, A mis Hermanos por el apoyo incondicional los amo familia gracias por siempre acompañarme en la consecución de mis Sueños Anhelados.

Geraldine Pardo Esteban (2022)

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de seguir mis metas, por ser partícipe del desarrollo cognitivo para nuestro logro del grado académico profesional de enfermería, asimismo a la escuela y sobre todo a sus colaboradores por ser partícipe que esta investigación sea posible.

Se agradece de manera especial, a la Mgtr. Bayona Linares, Nancy Ysolina por asesorarnos de manera correcta y oportuna a través de sus recomendaciones y apoyo incondicionalmente con su profesionalismo y vocación de docencia durante este proceso importante para nuestro futuro.

A la institución que brindo las facilidades a través del apoyo y autorización para la investigación, estamos enormemente agradecidas con el Hospital Regional de Huacho, al área de docencia e investigación, así como las distintas jefaturas de enfermería por su participación y colaboración en el llenado de instrumento y la recolección de datos. A todos ellos un enorme y eterno agradecimiento.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Estrés en los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.	20
Tabla 2. Desempeño laboral en los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.	21
Tabla 3. Prueba estadística de la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.	22
Tabla 4. Relación entre el estrés y el desempeño laboral de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.	23
Tabla 5. Relación entre el estrés y la motivación de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022	24
Tabla 6. Relación entre el estrés y la responsabilidad de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022	25
Tabla 7. Relación entre el estrés y el trabajo en equipo de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022	26
Tabla 8. Relación entre el estrés y el desarrollo personal de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022	27

Tabla 9. Prueba estadística de la relación entre el estrés y la motivación de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.	28
Tabla 10. Prueba estadística de la relación entre el estrés y la responsabilidad de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.	29
Tabla 11. Prueba estadística de la relación entre el estrés y el trabajo en equipo de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.	30
Tabla 12. Prueba estadística de la relación entre el estrés y el desarrollo personal de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.	31
Tabla 13. Datos generales de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022	66
Tabla 14: Dimensión de desempeño laboral de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022	67

RESUMEN

El estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022. El estudio es cuantitativo, de tipo correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo constituida por la cantidad total de profesionales de enfermería que trabajan en los servicios de hospitalización conformada por 134 enfermeras, la muestra fue 94 enfermeras. La técnica de estudio fue la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios, identificándose el nivel de estrés medio con un 51.1% y desempeño laboral regular con un 41.5%. De acuerdo a la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando el valor de significancia bilateral 0,000 valor inferior al valor teórico de $\alpha=0.05$ existiendo una correlación positiva, siendo el Rho de Spearman de 0,375 por ello evidencia que existe relación. Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional.

Palabras clave: Estrés, desempeño laboral, enfermeros.

ABSTRACT

The objective of the research study was to determine the relationship between stress and job performance of nurses who work in the hospitalization area of the Huacho Regional Hospital, 2022. The study is quantitative, correlational, with a non-experimental design. cross. The population consisted of the total number of nursing professionals who work in hospitalization services made up of 134 nurses, the sample was 94 nurses. The study technique was the survey and the instruments were two questionnaires, identifying the level of average stress with 51.1% and regular job performance with 41.5%. According to the Spearman's Rho correlation test, identifying the value of bilateral significance 0.000, a value lower than the theoretical value of $\alpha=0.05$, with a positive correlation, with the Spearman's Rho being 0.375, therefore evidence that there is a relationship. Therefore, it is concluded that there is a significant relationship between stress and work performance of nurses who work in the hospitalization area of the Regional Hospital.

Keywords: Stress, job performance, nurses.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial existe una gran incidencia de problemas a nivel físico y emocional en los trabajadores de la salud, llamado estrés y cómo es generado durante las horas laborales, finalmente se toma el concepto de estrés laboral, es así que la Organización mundial de la salud (OMS), indica que el estrés abarca un total del 75% de los trabajadores de salud, obteniendo el nivel más alto de todo el mundo, por ende la mayoría genera incomodidades de tipo orgánico tales como problemas digestivas, cardiacos, tensional, cefalea y musculoesqueléticos, este último evidenciado por casi la gran mayoría de profesionales de la salud en cualquier profesión, esto dado por las altas exigencias laborales y la falta de preocupación de los superiores ¹.

Asimismo, la OMS menciona que los problemas a nivel somático se muestran a través de las respuestas biológicas, están formados por factores internos o externos durante el espacio de trabajo, por ello debido a la coyuntura y sobre todo a la dificultad que es el estrés, estimando que más 8 millones no están felices en su trabajo y de esa cantidad, 3 millones sufren las repercusiones por causa del estrés, sobre todo en países norteamericanos ².

Es imprescindible sufrir estrés cuando la persona está trabajando, pues el estrés condiciona el trabajo de las personas, debido al impacto negativo que éste tiene sobre ellas y la falta de afrontamiento que tienen éstas frente a los estímulos, esas respuestas, muchas veces influye negativamente en el trabajo de las enfermeras, causando daños físicos y mentales como: trastorno de estrés generalizado, síndrome de Burnout, problemas cardiovasculares, en las peores consecuencias hasta en adicciones como: tabaquismo, alcoholismo, consumo de sustancias tóxicas³.

De igual forma el desempeño se ve afectado cuando no cumplen con sus metas y sus responsabilidades dentro de la organización donde labora en un tiempo determinado, no cumple con sus consignas laborales y afecta de manera negativa en la institución asistencial que labora y sobre todo en el trato a sus pacientes ³.

En el 2019 la OMS refiere que el México es el país con mayor cantidad, es decir su prevalencia está en un 75%, China con un 73% y EE.UU en un 59%, siendo los que incrementaron la prevalencia de esta enfermedad en la clasificación internacional de enfermedades, asimismo se menciona que la pandemia ha generado el incremento de enfermedades mentales en el personal de salud, debido a la gran demanda y el aumento de contagiados con un final de muerte durante los últimos dos años que se vive el COVID-19 ⁴.

Cabe mencionar que actualmente en los establecimientos de salud se está atravesando por una escasez de personal, y los profesionales de salud deben de lidiar diariamente con la sobrecarga laboral, y trabajan turnos de 12 h y/o 24 horas, sobre todo el vivir diariamente con el temor de ser contagiados por el COVID-19, a la vez tratar con familiares que se encuentran en estado de ansiedad, además de las limitaciones de materiales, problemas de infraestructura, entre otras razones que pueden influir durante el desempeño laboral ⁴.

A nivel local se tiene estudios que formaron parte de la trascendencia del problema, por ejemplo, se investigó el estrés en el trabajo en el Hospital de Huacho por el 2021, dando como resultados que el 60% del total de enfermeros presentan un nivel regular hacia alto de estrés formando como parte del problema, el efecto fisiológico del estrés con dolores a nivel de la cabeza, osteomusculares como cuello y espalda y dificultad para conciliar el sueño ⁵.

También se realizó una investigación en el Hospital de Barranca en donde se evidencia que un total de 20% del total de profesionales de enfermería presentaba el nivel de estrés máximo en donde la gran mayoría es de moderado en un porcentaje mayor a 50 %, dicha presencia representa un papel fundamental en la mejora de las evaluación en salud ocupacional al personal, para evitar problemas durante su evolución y desempeño en el trabajo, siendo un precedente en la presencia desde su magnitud del problema en la realidad dentro de la zona ⁶.

Así como los resultados que menciona un estudio acerca de la problemática en la micro red de Sayán, en que como parte de las molestias en el personal asistencial hacen un total de 66% que considera que se fatiga y tiene molestias corporales ocasionado por el trabajo estático y carga mental de trabajo ⁷.

Por ello se realizó la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación del estrés y el desempeño laboral de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022?

Siendo el objetivo general: Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.

Y como objetivos específicos: OE1: Identificar la relación entre el estrés y la motivación de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022 OE2: Identificar la relación entre el estrés y la responsabilidad de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022 OE3: Identificar la relación entre el estrés y el trabajo en equipo de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022 y al OE4 a Identificar la relación entre el estrés y el desarrollo personal de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.

Asimismo, se plantea la siguiente hipótesis de investigación: H1: Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de las enfermeras que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022 y H0: No existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de las enfermeras que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.

Y como hipótesis específicas a HE1: Existe relación significativa entre el estrés y la motivación de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización HE2: Existe relación significativa entre el estrés y la responsabilidad de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización; HE3: Existe relación significativa entre el estrés y el trabajo en equipo de los enfermeros que laboran en el área de

hospitalización y HE4: Existe relación significativa entre el estrés y el desarrollo personal de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización.

Por ello la siguiente investigación se justifica teóricamente a través de las teorías de enfermería como Callista Roy bajo el rol de adaptación que tienen los seres humanos frente a situaciones estresantes, asimismo el desempeño se defiende bajo la teoría administrativa de Chiavenato, esta demostrará la conducta humana de acuerdo al sustento científico y la importancia de estudiar a dichos fenómenos en profesionales de enfermería.

Como justificación práctica se permitió sugerir estrategias de afrontamiento en la institución pues a través de los resultados y la evidencia de las reacciones naturales del ser humano en el área laboral y su entorno generan estímulos frente a condiciones psicológicas que se convierten en un desgaste mental, físico y emocional, en beneficio del personal de salud, atendiendo a las recomendaciones que se elevaran con dichos resultados.

Además, la justificación metodológica, se argumenta en que será útil como información para futuras investigaciones del mismo nivel, así como formar parte de guías para proyecciones de estudios de mayor complejidad, tomando en cuenta que los instrumentos utilizados en la investigación puedan ser estandarizados dentro de salud ocupacional, con el fin de aportar nuevos métodos de evaluación al profesional de salud.

II. MARCO TEÓRICO

Dueñas F. con su estudio en Ecuador del 2020 tuvo como objetivo a determinar la relación entre el desempeño laboral y el nivel de estrés, donde el tipo de investigación descriptiva correlacional, enfoque cuantitativo, transversal, no experimental, en donde se recolecta los datos a través de la técnica encuesta e instrumentos a los cuestionarios, que serán aplicados a los 76 colaboradores del nosocomio, obteniendo como resultados que se encontró la falta de motivación, retribución económica, sobrecarga laboral y remuneración justa, ya que el 69% del total se queja al momento de la evaluación, la falta de compañerismo ya que el 40% no comparte sus experiencias laborales, concluyendo finalmente a través de la prueba de Pearson, evidenciando que existe relación significativa en ambas variables ⁸.

Yaguar S. con su estudio en Ecuador del 2019 desarrolló como objetivo a la relación entre el desempeño y estrés laboral, siendo el tipo de investigación descriptivo correlacional, de enfoque cualicuantitativo, transversal, no experimental en donde se recolecta los datos a través de la técnica encuesta e instrumentos a los cuestionarios, que serán aplicados a los 116 trabajadores de salud, quien tuvo como resultado que el 47% presentó un bajo estrés y un 70% regular de desempleo laboral, evidenciándose a través de la prueba estadística de R. de Pearson, que tiene una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, concluyendo que existe relación entre ambas ⁹.

García P. y Col. en el país de México, 2020 cuyo objetivo fue determinar los factores de condiciones frente al estrés, siendo el tipo de investigación, correlacional, enfoque cuantitativo, transversal, no experimental, en donde se recolecta los datos a través de la técnica encuesta e instrumentos a los cuestionarios a 126 enfermeras, obteniendo dentro de los resultados que el 59% trabaja 12 horas por jornada, 44% tiene a custodia 7 o más pacientes, mientras que el 16% se ha contagiado de COVID durante el inicio de la pandemia, además el nivel de estrés está en nivel medio con un 60%, concluyendo que el factor que condiciona el estrés durante el espacio laboral son la cantidad de horas laboradas frente a los pacientes con COVID.19 y familiares ¹⁰.

Velásquez F, y Villavicencio D. en Ecuador, 2016 cuyo objetivo de determinar la relación entre la presencia de desempeño y estrés laboral, investigación de tipo correlacional, transversal, no experimental en donde se recolecta los datos a través de la técnica encuesta e instrumentos a los cuestionarios, que serán aplicados a los 120 profesionales de salud, obteniendo que el 72% tiene presencia de estrés cuyo 58% es bajo, 15% alto, mientras que el desempeño fue un 38% bueno y excelente en un 29%, concluyendo que existe relación en ambas variables ¹¹.

Collantes K. en Huacho, Perú, 2021, con el objetivo de ver la relación entre el desempeño y el estrés, siendo el tipo de investigación correlacional, enfoque cuantitativo, transversal, no experimental, en donde se recolecta los datos a través de la técnica encuesta e instrumentos a los cuestionarios, que serán aplicados a una muestra de 80 enfermeras, cuyos resultados fueron que más del 50% de profesionales de enfermería es medio y en cuanto al desempeño laboral un 48% tiene un desempeño inadecuado, demostrando en sus conclusiones con el apoyo del estadístico Chi cuadrado, que demuestra la existencia de relación en ambas variables ¹².

Panduro R. en la ciudad de Tarapoto, 2019 quien planificó a través del objetivo en la determinación del estrés y su relación con el desempeño siendo su tipo de investigación correlacional, enfoque cuantitativo, transversal, no experimental, en donde se recolecta los datos a través de la técnica encuesta e instrumentos a los cuestionarios, que serán aplicados a una muestra de 80 trabajadores, el cual tienen entre los resultados que aproximadamente el 70 % perciben un nivel de estrés medio y solo un 13% alto, identificando un desempleo laboral bajo. Concluyendo que no existe relación entre las variables estudiadas ¹³.

Cuche C, Masías F y Gutiérrez D. en Lima, 2019 quienes planificaron su objetivo en la determinación entre el desempeño y el estrés laboral, siendo su tipo de investigación correlacional, enfoque cuantitativo, transversal, no experimental, en donde se recolecta los datos a través de la técnica encuesta e instrumentos a los cuestionarios, que serán aplicados a una muestra de 49 trabajadores, obteniendo

en los resultados que el 96% tiene un nivel medio de estrés y como desempeño laboral en un 88% regular, demostrando en sus conclusiones que no hay relación entre las variables de estudio ¹⁴.

Ángeles, E. en el departamento de Ancash, 2019 con el objetivo de determinar la posible relación entre el desempeño y los factores ante el estrés, siendo su tipo de investigación correlacional, enfoque cuantitativo, transversal, no experimental, en donde se recolecta los datos a través de la técnica encuesta e instrumentos a los cuestionarios, que serán aplicados a una muestra de 42 colaboradores, donde se encuentra como resultados que el 81% opinan que tienen un estrés regular y que un 48% refieren un desempeño laboral deficiente y un 52% regular, concluyendo finalmente que existe relación entre los factores predictores como carga laboral, relación interpersonal y el ambiente de trabajo ¹⁵.

Quispe E. en Chiclayo, 2019 con el objetivo establecer la relación entre el desempeño y el estrés, siendo de tipo correlacional, enfoque cuantitativo, transversal, no experimental, en donde se recolecta los datos a través de la técnica encuesta e instrumentos a los cuestionarios, que serán aplicados a una muestra de 45 colaboradores, los cuales demostraron que el estrés medidos en las siguientes dimensiones tales como agotamiento en un 78% bajo, en realización personal en un 100% alto y en despersonalización en 100% bajo, y referente al desempeño laboral en las dimensiones calidad 82% eficiente. Trabajo en equipo 100% eficiente igual que el compromiso laboral, concluyendo que tanto el estrés como el desempeño laboral tiene una relación significativa ¹⁶.

Chung R. y Salas J. de Trujillo, 2018, trabajando su objetivo determinar la relación entre el desempeño laboral y el estrés, siendo su tipo de investigación correlacional, enfoque cuantitativo, transversal, no experimental, en donde se recolecta los datos a través de la técnica encuesta e instrumentos a los cuestionarios, que serán aplicados a 34 profesionales de enfermería de emergencia obteniendo como resultados que el 47% tienen un nivel bajo de estrés laboral y el 53% un nivel medio, referente al desempeño profesional predomina un 53% muy buen desempeño y un 41% excelente, concluyendo que tanto el estrés como el desempeño laboral tiene correlación directa ¹⁷.

El Estrés, es el estado físico y emocional con que la persona sufre desórdenes producidos por una mala adaptación del medio ambiental y el entorno social en el que el estado corporal sufre un desequilibrio denominado por tensiones continuas que se evidencian a través de trastornos psicológicos y fisiológicos ¹⁸.

De acuerdo con Houston (1997) el estrés está basado en estímulos que interrumpen la tranquilidad emocional y física desencadenando el mal funcionamiento del cuerpo, esto se debe a factores estresores que son percibidos por el cuerpo como amenazas provocando tensión generalizada ¹⁹.

Asimismo, Nava manifiesta que el estrés no solo está sujeta a las personas sino se da dentro del ambiente, en pocas palabras no solo es debido a un estímulo o respuesta del sujeto solo, sino de la relación dinámica entre el ambiente y la persona, refiriendo que los seres humanos no solamente es una víctima pasiva del estrés, sino que forma parte ella, ya que es quien valora la probabilidad de poder enfrentarnos hasta determinar la magnitud de la experiencia ²⁰.

En el área de la salud, el trabajo de lidiar diariamente con muchos factores estresantes como el malestar del paciente, carga económica, cantidad de atenciones, la actual pandemia, que dentro del ámbito hospitalario generan dificultades, cansancio, y puede afectar en algún momento en el estado de salud del trabajador. En los hospitales o instituciones de mayor complejidad el profesional de enfermería brinda servicios directos a los pacientes en el que implica encontrarse frente a un gran reto de dificultad por establecer cuidados entre la vida y la muerte, cada paso que fundamente el profesional se evidenciará en los resultados de recuperación del paciente, lo que hace que estén vulnerables las emociones padeciendo mayor riesgo de la aparición del estrés ²¹.

Es necesario conocer que las cifras en el personal en salud que pasan por alguna preocupación o problema de salud detectado, como también pueden ser generados dentro de la misma área laboral, incrementando algún mal hábito de vida, obteniendo más probabilidades de riesgo.

Dentro de las variables estrés se consideran tres dimensiones tales como:

Factores ambientales, son los que determinan las condiciones ambientales y físicas, esto se refiere al lugar de trabajo que influyen como parte del ambiente adecuado para el desempeño laboral, de actividades. La ergonomía, es un tipo de condición física que se genera también en el trabajo y se debe a un problema a nivel de posición y postura, para determinar la magnitud del problema es necesario conocer el ambiente a nivel: vibratorio, lumínico, acústico y térmico ²².

Cuando el ser humano interrelaciona con el factor ambiental existen intercambios dinámicos que pueden ser hechos positivos y negativos, los cuales generan energía y tensión en el cuerpo dependiendo la forma de adaptación con que la persona lo enfrente, si el cambio es relacionado a aspectos negativos, pueden aparecer enfermedades infecciosas y no infecciosas, pues puede existir desprotección, por ende, una disminución de las defensas pudiendo tener dificultades en la recuperación ²³.

Si bien el trabajador puede tener experiencias agradables y desagradables dentro del área laboral, la dificultad en la adaptación y protección personal, cumple un papel importante, y muchos de los casos cuando presentan dificultades somáticas, existen crisis financieras, desempleo, permisos, o ausencia, dificultando su estabilidad emocional, así como la preocupación por su propia salud ²⁴.

Factores organizacionales, son las que se encuentran conformadas dentro de la organización, estos están producidas según el desenvolvimiento del personal en su área laboral, tales como la capacitación, motivación, comunicación, relaciones interpersonales, mejora continua, solución de problemas, objetivos, etc. ²⁵.

Cuando se trata de los factores por la diversidad de actividades en demandas de tarea, autonomía, desigualdades, disposición física de espacios, entre otras acciones que generan estrés ²⁶. Además, existen factores que condicionan al trabajo como la temperatura, el sonido, los fluidos químicos, que con el tiempo son parte de un factor estresantes hasta la ansiedad ruidos, por ello cuando las actividades demandan capacidades del trabajador y se vuelven más complejas, esto incrementa la necesidad de cumplir con los objetivos institucionales por el bienestar del cliente y del trabajador, por ello la las actividades llegan por cansar o agotar al trabajador ²⁴.

Demandas de Papel: refiriéndose a la presencia del conocimiento, practica y actitudes acerca de los roles o pautas establecidas para cumplir con el desarrollo de sus funciones, tales como la claridad y responsabilidad de las funciones, esto se relaciona con la sobrecarga laboral, el desconocimiento del rol y sobre todo las necesidades para el que fue contratado.

Demandas interpersonales: están señaladas por la tranquilidad y estabilidad del trabajador basado en el acompañamiento social, es decir implica tener una buena relación con los miembros del equipo, de lo contrario las malas relaciones interpersonales, o en su defecto personal que no se integre o sea introvertido, ocasionaran problemas en el área laboral.

- La conformación organizacional: son las divergentes jerarquías que se dan dentro de la organización, pues cuando dichas relaciones se hacen con muchos reglamentos, y normar de exigencia, de las cuales se debe tener en cuenta el origen o factor de riesgo.
- El liderazgo en la organizacional: son las culturas de organización que manejan el estímulo de trabajo e interés en las tareas encomendadas, así como el acoplamiento de clima laboral, preocupaciones, tensión, trazadores para el objetivo de metas.
- Ciclo de la organización: dentro de las organizaciones el curso normal es pasar por fases en donde se generen etapas como: planificación, organización, dirección, control y ejecución, siendo la más conocida la primera etapa, pues la estructura de ello es mejorar la institución, el cual puede tener dificultades en algún momento, como despidos, o nuevos contratos que cambian el panorama de la institución ²⁴.

Factores Individuales, se trata de la percepción y valoración personal de las exigencias o tareas designadas, es decir el logro del resultado ser medida por el trabajador ²⁷.

Recursos personales: en este caso se hace referencia a las características con las que cuente cada profesional de enfermería como, por ejemplo: las aspiraciones dentro del trabajo, las capacitaciones para el mejoramiento en el espacio laboral

creencias, habilidades y destrezas, eficacia y eficiencia, capacidad de control del medio, entre otros aspectos.

Asimismo el trabajador también necesita dentro del trabajo sobrellevar el ambiente a través de la comunicación llamada relaciones interpersonales en donde suma un aspecto positivo por la energía y colaboración para la realización de las tareas encomendadas, sin embargo muchas veces este espacio se torna tensionado, existen diferencias de pensamientos y formas de actuar frente a los roles que desempeñan, tornándose muchas veces en un estresor calve de cualquier trabajador, sobre todo por las malas relaciones entre los compañeros, ejerciendo un mal clima laboral, propiciando que los miembros de este grupo tengan problemas conflictivos no llegando a estabilizar dicho compañerismo elevando la tensión y creando un estado de estrés en el grupo ²⁸.

El desempeño laboral es el valor que le da organización de acuerdo a los resultados que brinde los trabajadores emitidos de acuerdo a los sucesos conductuales que toman durante el desempeño de sus funciones durante un periodo de tiempo, serán evaluadas en base a sus tareas, donde en simultáneo será la única demostración su eficiencia en la institución, también viene a ser una obligación ante la ejecución de las actividades, en donde el fin es lograr los objetivos de la empresa en relación a su papel o rol dentro de la institución ²⁹.

Por su parte, Faria indica que es el cumplimiento de metas para la organización, que debe ser cumplido por el trabajador en cuanto a la distribución de sus funciones y el logro de metas y objetivos, esto será medido de acuerdo a su cargo. La institución tiene como principal función brindarle estabilidad al empleador, ofreciendo muchos beneficios pero que debe ser medido de acuerdo a su desarrollo laboral, por ende, deberá sentir en todo momento que es una pieza importante de toda organización, y como tal que será responsable de las metas encomendadas a través del trabajo en equipo en beneficio de su tranquilidad, de la empresa y sobre todo del cliente ³⁰.

Cuando la empresa en este caso la institución de salud, mide la evaluación del desempeño en el trabajador tomará en cuenta las metas y el desarrollo de sus funciones a los que fueron contratados, así como los marcadores cuantitativos,

asimismo el aspecto cualitativo medirá la satisfacción con los que los pacientes los evalúen, perfil que ayudar en la medición del desempeño laboral, es necesario planificar las actividades acorde a ello y realizar objetivos en base a sus cumplimiento a largo, mediano y corto plazo, en donde es necesario medir el logro de metas según bimestral o trimestral, asimismo dichos resultados tendrán que ser medibles y cuantificables para el colaborador y el gerente³¹.

Por ello dentro de la variable desempeño laboral tiene los siguientes elementos considerados como dimensiones:

Motivación, se trata del impulso interior que tiene el individuo al momento de predisponerse ante alguna situación o actividad a realizar, dada a través del comportamiento dirigido hacia alguna meta u objetivo predeterminado. Asimismo, las motivaciones pueden identificarse de acuerdo a como actúan para ser logrados, ese estado emocional los identifica basado al avance de las actividades en el entorno laboral, esta actuación va desde las funciones específicas hasta las más complicadas, además para que este rol se cumple, primero se tiene que conocer sus necesidades y confort ante las demandas y poder satisfacer sus necesidades con la necesidad que su productividad sea positiva ³².

Según el autor Robbins, refiere que la motivación es el conjunto de desarrollo en base a la intensidad, la persistencia y sobre todo el esfuerzo que tienen los trabajadores en alcanzar los objetivos, esto quiere decir que ninguno será más competente o productiva, fomentando a el cumplimiento de los objetivos ³³.

Por ende, la motivación llega a formar partes de un conjunto de fuerzas tanto internas como externas que ejerce un individuo en dar lo mejor de él para la realización de sus actividades a través de la dirección y enfoque de su conducta, proporcionando esfuerzos que reúnan los estímulos para aportar más a la actitud y el conocimiento que se tiene para llevar a cabo su desempeño, así como la estabilidad profesional dentro de sus funciones persistiendo a su conducta ³⁴.

Responsabilidad, es quien analiza y evalúa el compromiso del trabajador, así como el esfuerzo con que demuestra sus habilidades con el propósito de cumplir con las

tareas encomendadas, estas características las tienen personas que buscan desempeñar su trabajo bien realizado a través de un buen desenvolvimiento ³⁵.

Trabajo en equipo, es la forma organizada en el que un determinado equipo de trabajo logra conciliar sus características emocionales y cognitivas hacia el cumplimiento de sus funciones, relacionando sentimiento en grupo de: motivación, participación, liderazgo, y sobre toda mucha comunicación en donde pueden implementar, establecer y precisar el logro de los objetivos.

La capacidad para lograr comunicarse y entender las ideas respetando el punto de vista de todos, la autonomía, colocando en claro cuáles son los límites de sus funciones y que se permite como parte del desarrollo personal, y por último a la motivación que le permita enfrentar y mejorar los cambios ya creados, el cual sea satisfactorio para el colaborador interno y el entorno en el que desarrolla el trabajo³⁶.

La literatura menciona que el trabajo en equipo y el liderazgo son necesarios para que exista un líder que mantenga al equipo con actitud y aptitud, estos poseen capacidades excepcionales, lo que queda claro es que uno va de la mano con lo otro no puede dejar de existir, su presencia permite un mejor desempeño organizacional de éxito³⁷.

Desarrollo del personal o crecimiento personal, es la necesidad de superación que tiene un propósito en función al avance de la empresa o institución, los trabajadores desean ir más allá para fortalecer sus capacidades y lograr las metas profesionales y laborales, por ello si encontraran con dificultades las podrían resolver rápidamente ³⁸.

Teoría de Adaptación de Callista Roy, define a los sucesos de la vida como un periodo de adaptación en el que las personas tienen la capacidad de decidir, pensar y actuar, en el cual sienten, debido a la conciencia y sobre todo porque el ser humano se integra con el ambiente y con el aspecto social ³⁹. El modelo está basado en como el hombre logra desarrollar esas capacidades para lograr un óptimo estado de la salud, en donde tendrá que percibir una serie de cambios, que pueden ser difíciles de afrontar y que solamente su experiencia y estado de ánimo

podrá ayudarlo a adaptarse como un medio de mecanismo de defensa para lograr un entorno saludable ⁴⁰.

Teoría de la Evaluación del Desempeño laboral según Chiavenato, es la evaluación que emplea a través de la administración de jefatura de institución hacia el juicio que se emite sobre el rol que desempeña el subordinado, por ello es necesario profundizar la evaluación de acuerdo a las metas, debiendo adquirir previos conocimientos y destrezas sobre lo evaluado ⁴¹.

En conclusión, las teorías mencionadas justifican científicamente el accionar de las variables en el sujeto de estudio, es decir en los profesionales, pues es de necesidad conocer como a través del proceso de adaptación se integran en sus labores a través de mecanismos de defensa, que en la actualidad se ve resquebrajada por la situación mundial de salud, asimismo se explica la razón de porque en el área administrativa laboral, se debe evaluar el desempeño profesional, pues es una forma de saber que tan satisfecho se siente el personal, así como verificar las debilidades que no estén garantizando un trabajo optimo que puede repercutir en algún momento en la salud del mismo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio es de tipo básico ya que se busca profundizar el conocimiento científico a través de lo hallado en realidad, sosteniendo la aplicación de teorías ⁴². Asimismo, es de enfoque cuantitativo debido al uso de cantidades en sus resultados, asimismo de demostrar a través de la estadística la confirmación de las hipótesis planteadas ⁴³.

Según su diseño de investigación es no experimental, pues no se manipulará los resultados que se emitan de las variables de estudio, no existirá variación, el tipo de investigación es correlacional, método de investigación no en el cual se midió dos variables y su influencia uno de la otra, siendo su fin estudiar el grado de correlación entre ellas, a través de una prueba estadística ⁴³.

Según el tiempo de recolección de datos es transversal ya que la información se tomará de acuerdo al tiempo determinado para la ejecución de la investigación que será en un momento único ⁴³.

3.2 Variables y operacionalización:

Variable independiente: Estrés (cualitativa).

Variable dependiente: Desempeño laboral (cualitativa).

Operacionalización de variables (Anexo 1)

3.3 Población y Muestra

La población que formó parte de la investigación quien estuvo conformada por un total de 134 enfermeras.

La muestra estuvo conformada por un total de 94 enfermeras. (anexo 3) ⁴⁴

Muestreo probabilístico, con el tipo aleatorio simple.

La unidad de análisis Enfermeras.

Criterios de inclusión:

- Profesionales de enfermería de ambos sexos.
- Profesionales que firmaron el consentimiento informado.
- Profesionales que laboran en los servicios de hospitalización.

Criterios de exclusión:

- Personal de salud que no sean licenciados en enfermería.
- Estudiantes en pasantía o internado
- Profesionales que se encuentren en el área administrativa

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Dentro de las técnicas para la recolección de datos se empleó a la encuesta y como instrumento se utilizó al cuestionario, el cual fue estructurado según el manejo de las variables, por ende, se utilizaron dos cuestionarios ⁴⁴.

Asimismo, el Instrumento A. denominado Cuestionario de estrés laboral, dada por la escala de medición llamada: “Nursing Stress Scale (NSS)” que es medida con la escala ordinal a través de 34 preguntas relacionadas al estrés y las dimensiones de la investigación, creada por los autores Gray-Toft y Anderson (1981), utilizada y validada actualmente por el ministerio de salud (MINSA), asimismo fue adaptado por el antecedente Machacuay y Vera (2020), la Escala de medición es de tipo Likert medidas en nunca: 1, alguna vez: 2, frecuentemente y muy frecuente: 4, en donde se les da las siguientes puntuaciones: nivel bajo: 34-68 puntos, nivel medio: 69 -103 puntos y nivel alto: 104 -136 puntos.

El instrumento cuenta con validez y confiabilidad, según el autor fue validado a través de la calificación y aceptación por jueces de expertos. El valor de confiabilidad para el instrumento NSS se dio a través de la fórmula de Alfa de Cronbach en donde se obtuvo el valor de 0,890.

Por otro lado, el cuestionario del desempeño laboral, basado y centrado científicamente por el MINSA según la directiva que aprobó la Resolución

Ministerial 626-2008 que mide el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral, por ende fue adaptado por los autores Machacuay y Vera (2020) en profesionales de enfermería, además dicho cuestionario está conformado por un total de 28 preguntas constituido por cuatro dimensiones según el estudio, medida con escala tipo Likert, catalogado en deficiente o malo: 28-55 puntos, regular: 56 - 84 puntos y eficiente o bueno: 85 -112 puntos.

En esta investigación se realizaron los procesos de validez y confiabilidad de instrumentos fue a través de la calificación y aceptación por jueces de expertos, experto quienes catalogaron a los instrumentos como bueno, el cual tuvo como respuesta: APLICABLE.

Se realizó la prueba piloto, en cuanto al instrumento de la variable Estrés se aplicó la prueba de alfa de Cronbach se obtuvo un 0.88, con la misma prueba se evaluó al instrumento de la variable desempeño laboral en donde se obtuvo un 0,87 valor de confiabilidad, siendo aptos para la aplicación de dichos cuestionarios para la ejecución de la investigación.

3.5. Procedimientos:

El procedimiento de datos se dio de acuerdo a los pasos planteados en orden:

En primer lugar, se presentó la carta de presentación de la Universidad Cesar Vallejo al director y jefe del área de investigación y docencia del Hospital Regional de Huacho a través de mesa de partes.

En segundo lugar, se coordinó con la jefatura inmediata del departamento de enfermería y del jefe del área de hospitalización.

Posterior a ello a través de las coordinaciones con el encargado de investigación y protocolos sanitarios debido a la pandemia, se aplicó el consentimiento informado por parte del profesional.

Posterior a dicho flujo se procedió a contar con los instrumentos correctamente llenados, realizando una base de datos para luego ser analizados.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de la recolección de datos se agrupó los resultados en una base de datos, donde fueron sistematizados a través de la frecuencia de tablas en donde el uso de tablas de frecuencias descriptivas y comparativas de doble entrada, así como el uso visual de gráficos diseñado según los estándares de necesidad de investigadoras ⁴³.

Para elaborar las tablas se empleó técnicas descriptivas e inferencial, dicha información recolectada fue procesada en el programa Microsoft Excell con la realización de una base de datos que fue analizada en el programa estadístico SPSS 26, el cual utilizó como prueba estadística para contrastar la hipótesis se utilizó la prueba de Rho Spearman, que permitió saber que existe relación entre una variable con respecto a la otra.

3.7 Aspectos éticos

La Universidad César Vallejo cumple dentro de sus investigaciones la aplicación de aspectos éticos, por respeto a los principios de rigurosidad de la investigación tales como:

La **beneficencia**, es la investigación no realizó ni fomentó algún daño a ningún profesional de enfermería que participaron de la investigación.

Dentro del principio de **no maleficencia** el estudio protege la dignidad del profesional de enfermería pues son parte de una investigación científica en donde los resultados son protegidos, y los resultados son custodiados y solo servirán para obtener la realidad de las variables estudiadas sin afectar a los encuestados, por ello se contó con la autorización a través del consentimiento informado.

Así como el principio de **justicia** porque se trató a todos los profesionales de enfermería con los mismos derechos ejerciendo la consideración e igualdad, sin discriminación de género, cultura, raza e ideología el cual son parte del respeto.

Asimismo, se aplicó los principios de **autonomía** ya que, al tener el consentimiento informado, los enfermeros otorgaron el permiso para la investigación, así como la participación voluntaria y sobre todo el derecho de no continuar si no desea seguir

formando parte de la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. Estrés en los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	33	35,1
Medio	48	51,1
Alto	13	13,8
Total	94	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los enfermeros de una institución de salud.

El estrés en los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho es medio con un 51.1 % (48) seguido de bajo con un 35.1% (33).

Tabla 2: Desempeño laboral en los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	32	34,0
Regular	39	41,5
Malo	23	24,5
Total	94	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los enfermeros de una institución de salud.

El desempeño laboral en los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho es regular con un 41.5% (39), seguido de bueno con un 34,0 % (32).

Tabla 3. Prueba estadística de la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los enfermeros.

			Estrés	Desempeño laboral
Rho de Spear man	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	,375**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	94	94
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,372**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	94	94

Se puede observar los siguientes resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando el valor de significancia bilateral 0,000 valor inferior al valor teórico de $\alpha=0.05$ existiendo una correlación positiva de Rho de Spearman de 0,375 por ello evidencia que existe relación. Por lo tanto, existe relación entre el estrés y el desempeño laboral de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.

Tabla 4. Relación entre el estrés y el desempeño laboral de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.

Estrés	Desempeño laboral							
	Bueno	%	Regular	%	Malo	%	Total	%
Bajo	17	18,1	13	13,8	3	3,2	33	35,1
Medio	13	13,8	23	24,5	12	12,8	48	51,1
Alto	02	2,1	03	3,2	08	8,5	13	13,8
Total	33	34,0	38	41,5	23	24,5	94	100,0

Fuente: Elaboración propia

Los enfermeros que tienen nivel de estrés medio, son los mismos que tienen desempeño laboral regular con un 24,5% (3), mientras que los que tuvieron nivel bajo de estrés tuvieron buen desempeño laboral con 18,1 % (17).

Tabla 5. Relación entre el estrés y la motivación de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022

Estrés	Motivación							
	Bueno	%	Regular	%	Malo	%	Total	%
Bajo	17	18,1	13	13,8	3	3,2	33	35,1
Medio	13	13,8	23	24,5	12	12,8	48	51,1
Alto	03	3,2	02	2,1	08	8,5	13	13,8
Total	33	35,1	38	40,4	23	24,5	94	100,0

Fuente: Elaboración propia

Los enfermeros que tienen nivel de estrés medio, son los mismos que tienen desempeño laboral regular con un 24,5% (3), mientras que los que tuvieron nivel bajo de estrés tuvieron un buen desempeño laboral 18,1 % (17).

Tabla 6. Relación entre el estrés y la responsabilidad de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.

Estrés	Responsabilidad							
	Bueno	%	Regular	%	Malo	%	Total	%
Bajo	17	18,1	13	13,8	3	3,2	33	35,1
Medio	12	12,8	22	23,4	14	14,9	48	51,1
Alto	02	2,1	04	4,3	07	7,4	13	13,8
Total	33	33,0	38	41,5	23	25,5	94	100,0

Fuente: Elaboración propia

Los enfermeros que tienen nivel de estrés medio, son los mismos que tienen desempeño laboral regular con un 23,4% (22), mientras que los que tuvieron nivel bajo de estrés tuvieron buen desempeño laboral en la dimensión responsabilidad en un 18,1 % (17).

Tabla 7. Relación entre el estrés y el trabajo en equipo de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.

Estrés	Trabajo en equipo						Total	%
	Bueno	%	Regular	%	Malo	%		
Bajo	17	18,1	13	13,8	3	3,2	33	35,1
Medio	13	13,8	23	24,5	12	12,8	48	51,1
Alto	02	2,1	03	3,2	08	8,5	13	13,8
Total	32	34,0	39	41,5	23	24,5	94	100,0

Fuente: Elaboración propia

Los enfermeros que tienen nivel de estrés medio, son los mismos que tienen desempeño laboral regular con un 24,5% (23), mientras que los que tuvieron nivel bajo de estrés tuvieron buen desempeño laboral en la dimensión trabajo en equipo en un 18,1 % (17).

Tabla 8. Relación entre el estrés y el desarrollo personal de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.

Estrés	Desarrollo del personal							
	Bueno	%	Regular	%	Malo	%	Total	%
Bajo	16	17,0	14	14,9	03	3,2	33	35,1
Medio	13	13,8	21	22,3	14	14,9	48	51,1
Alto	02	2,1	03	4,3	08	7,4	13	13,8
Total	31	33,0	38	40,4	25	26,6	94	100,0

Fuente: Elaboración propia

Los enfermeros que tienen nivel de estrés medio, son los mismos que tienen desempeño laboral regular con un 22,3% (21), mientras que los que tuvieron nivel bajo de estrés, tuvieron buen desempeño laboral en la dimensión desarrollo personal en un 17,0 % (16).

Tabla 9. Prueba estadística de relación entre el estrés y la motivación de los enfermeros.

		Estrés	Motivación
Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	,345**
	Sig. (unilateral)	.	,001
Rho de Spearman	N	94	94
Motivación	Coefficiente de correlación	,345**	1,000
	Sig. (unilateral)	,001	.
	N	94	94

Según los resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando el valor de significancia de 0,000 valor inferior al valor teórico de $\alpha=0.05$ existiendo una correlación positiva de Rho de Spearman de 0,345 por ello evidencia que existe relación. Por lo tanto, existe relación significativa entre el estrés y la motivación de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.

Tabla 10. Prueba estadística de relación entre el estrés y la responsabilidad de los enfermeros.

			Estrés	Responsabilidad
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	,367**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	94	94
	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	,367**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	94	94

Se identifica el valor de significancia de 0,000 valor inferior al valor teórico de $\alpha=0.05$ existiendo una correlación positiva de Rho de Spearman de 0,367 por ello evidencia que existe relación. Por lo tanto, existe relación significativa entre el estrés y la responsabilidad de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.

Tabla 11. Prueba estadística de relación entre el estrés y el trabajo en equipo de los enfermeros.

			Estrés	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	,372**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	94	94
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,372**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	94	94

Los resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando el valor de significancia bilateral 0,000 valor inferior al valor teórico de $\alpha=0.05$ existiendo una correlación positiva de Rho de Spearman de 0,372 por ello evidencia que existe relación significativa entre el estrés y el trabajo en equipo de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.

Tabla 12. Prueba estadística de relación entre el estrés y el desarrollo personal de los enfermeros.

		Estrés	Desarrollo personal
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (unilateral)	,376**
		N	94
Desarrollo personal	Desarrollo personal	Coeficiente de correlación	,376**
		Sig. (unilateral)	1,000
		N	94

Se observa los siguientes resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando el valor de significancia bilateral 0,000 valor inferior al valor teórico de $\alpha=0.05$ existiendo una correlación positiva de Rho de Spearman de 0,376 por ello evidencia que existe relación significativa entre el estrés y el desarrollo personal de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.

V. DISCUSIÓN

El estrés laboral problema de salud de suma importancia en la actualidad, ya que los seres humanos diariamente experimentan hechos que generan oxidación cerebral en donde se experimentan problemas a nivel emocional y físicos, el cual hoy en día uno de los profesionales al que más ataca es a los de salud, sobre todo por el espacio laboral. Uno de los problemas profesionales de enfermería sobre todo en estas épocas difíciles en donde la pandemia ha cobrado mucha incertidumbre en el equipo sanitario como en los pacientes.

Según los resultados obtenidos, se menciona existe relación positiva a través de la prueba de Rho de Spearman con un valor de 0,375 indicando que la variable estrés y desempeño laboral está presente en las enfermeras de hospitalización del Hospital Regional Huacho, donde los enfermeros que tienen nivel de estrés medio, son los mismos que tienen desempeño laboral regular con un 24,5%, mientras que los que tuvieron nivel bajo de estrés tuvieron buen desempeño laboral con 18,1 %.

Asimismo, Yaguar ⁹ tuvo como resultado que el 47% presentó un nivel bajo de estrés y un 69% un nivel regular de desempeño laboral, similar resultado brindó Velásquez y Villavicencio ¹¹ obteniendo que el 72% tiene presencia de estrés, mientras que el desempeño fue un 38% bueno. De igual modo tenemos a Quispe ¹⁶, donde los resultados obtenidos mencionan que el nivel de estrés es bajo, y Collantes ¹² cuyos resultados fueron que el 60% de las enfermeras tienen un nivel medio de estrés, y en cuanto al desempeño laboral un 48% tiene un desempeño inadecuado. Ángeles ¹⁵, encuentra como resultados que el 81% opinan que tienen un estrés regular y que un 48% refieren un desempeño laboral deficiente y un 52% regular, finalmente se cita a los autores Chung y Salas ¹⁷ obteniendo como resultados que el 47% tienen un nivel bajo de estrés laboral y el 53% un nivel medio, referente al desempeño profesional predomina un 53% muy buen desempeño y un 41% excelente.

Sin embargo, los estudios que diverge es el de Cuche, Masías y Gutiérrez¹⁴, obteniendo en los resultados que el 96% tiene un nivel medio de estrés y como

desempeño laboral en un 88% regular, al igual que Panduro¹³, el cual tiene como resultados que el 68% perciben un nivel de estrés medio y solo un 13% alto.

Asimismo, parte de la justificación lo tiene la teoría de Dorothy Johnson, donde se considera que todo ser humano se involucra con el ambiente en donde a través de subsistemas y se integran íntimamente, asimismo Betty Newman considera que la práctica de enfermería y el entorno donde se desarrolla debe tener un buen equilibrio para lograr satisfacer sus necesidades profesionales, llegando a situaciones que lo afecten, así como que lo desarrollen.

Se evidencia que existe relación significativa entre el estrés y la motivación de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022. Los enfermeros que tienen nivel de estrés medio, son los mismos que tienen desempeño laboral regular con un 24,5%, mientras que los que tuvieron nivel bajo de estrés tuvieron un buen desempeño laboral 18,1 %.

Obteniendo como estudios similares a Dueñas⁸, que tuvo como resultados la falta de motivación, retribución económica, sobrecarga laboral y remuneración justa, ya que el 69% del total se queja al momento de la evaluación del desempeño laboral, además de la falta de compañerismo ya que el 40% no comparte sus experiencias laborales, así como Ángeles¹⁵, que refiere que la relación entre los compañeros es primordial para el positivismo durante el horario laboral entre los colaboradores.

Según los resultados de la relación significativa entre el estrés y la responsabilidad de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, esta dimensión es parte de la actividad científica y profesional del enfermero (a), por ende se necesita de mucha ética y valores para llevar a cabo dichas actividades, sin embargo a veces se ve afectada por injusticias, manejo de emociones y debilidades personales durante la estancia laboral, los enfermeros que tienen nivel de estrés medio, son los mismos que tienen desempeño laboral regular con un 23,4%, mientras que los que tuvieron nivel bajo de estrés tuvieron buen desempeño laboral en la dimensión responsabilidad en un 18,1 %.

Por ello se comparó con los estudios similares como Panduro¹³ quien refiere que la dimensión responsabilidad no está ajena a estos resultados, así como la dimensión

iniciativa, también refiere que en cuanto al cumplimiento de normas. También tenemos a Cucho, Masías y Gutiérrez¹⁴, García y Col¹⁰ quienes sé que el nivel de estrés está en nivel medio con un 60%, concluyendo que el factor que condiciona el estrés durante el espacio laboral son la cantidad de horas laboradas frente a los pacientes con COVID.19 y familiares.

Asimismo, existe relación significativa entre el estrés y el trabajo en equipo de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, por ello los enfermeros que tienen nivel de estrés medio, son los mismos que tienen desempeño laboral regular con un 24,5%, mientras que los que tuvieron nivel bajo de estrés tuvieron buen desempeño laboral en la dimensión trabajo en equipo en un 18,1 %, esta relación con dicha dimensión es necesaria, porque muchas veces no se considera el trabajo en equipo y cumplen un rol fundamental, por conocer con quien podemos contar así como las relaciones interpersonales, podrían ayudar a mejorar dicha estabilidad emocional.

Asimismo, también se comparó con otras investigaciones en donde coincide con los Ángeles¹⁵ quien dentro de su estudio refiere que el estrés se presenta en su punto más alto para el nivel regular y de la misma manera se presenta el desempeño laboral en un 52.4 % por ende las discrepancias y diferencias entre los colaboradores hace que el trabajo en equipo no exista, por lo tanto, afectan de manera negativa en su realización de tareas, así como Quispe¹⁶, que menciona que el trabajo en equipo es eficiente igual que el compromiso laboral.

También existe relación significativa entre el estrés y el desarrollo personal de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, así como los enfermeros que tienen nivel de estrés medio son los mismos que tienen desempeño laboral regular con un 22,3%, mientras que los que tuvieron nivel bajo de estrés, tuvieron buen desempeño laboral en la dimensión desarrollo personal en un 17,0 %, esta relación está dirigida básicamente en la búsqueda por parte del profesional para mejorar sus actividades que serán parte de su desempeño, muchas veces interrumpidas por el cansancio y desmotivación laboral.

Según los resultados similares tenemos a Panduro¹³ en los logros personales están dados en un 71% de nivel medio y en cuanto a las oportunidades es bajo en un

73,8%. Estos resultados tienen que ver con la teoría de Adaptación de Callista Roy, quien estudió que todas las personas pasan por un proceso de adaptación en el los seres humanos pueden definir entre la capacidad de pensar y decidir lo mejor en cuanto a lograr actuar integrándolo con el ambiente y con el aspecto social, por ello estas variables entablan una relación ³⁹.

En conclusión, las teorías mencionadas justifican científicamente el accionar de las variables en el sujeto de estudio, es decir en los profesionales, pues es de necesidad conocer como a través del proceso de adaptación se integran en sus labores a través de mecanismos de defensa, que en la actualidad se ha visto desgastada y sobre todo olvidada, por priorizar otras situaciones sanitarias, después de casi 2 años de pandemia se observan las dificultades que adiciono a la problemática que ya venía ocurriendo durante el tiempo de experiencia en el trabajo, por ello los resultados tienen opción de ser parte de la realidad si bien es cierto no es abrumadora, pero sí necesaria para demostrar que la salud ocupacional es actualmente significativa para los profesionales en enfermería.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación entre el estrés y el desempeño laboral de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.

Segunda: Existe relación entre el estrés y la motivación laboral de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.

Tercera: Existe relación entre el estrés y la responsabilidad laboral de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.

Cuarta: Existe relación entre el estrés y el trabajo en equipo de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.

Quinta: Existe relación entre el estrés y el desarrollo personal de los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: El director del Hospital Regional, jefaturas y el área de Recursos humanos debe promover estrategias de afrontamiento al estrés, incentivar actividades de promoción y protección de salud mental y laboral de las enfermeras/os, para que puedan tener un desempeño laboral acorde a sus funciones para el bienestar de los pacientes.

Segundo: El responsable de Gestión de Recursos Humanos del Hospital Regional de Huacho junto al jefe del Servicio de Hospitalización y jefatura de Enfermería deberían de realizar un análisis minucioso de las posibles causas del problema, con la consigna de fomentar estrategias motivacionales que impulsen al trabajador en el mejor desempeño de sus funciones.

Tercero: A los profesionales que creen estrategias que refuercen actividades que generen la responsabilidad laboral, notificando a tiempo al jefe alguna necesidad, fortificando la comunicación y sobre todo el poder reconocer las falencias para emprender nuevas metas en beneficio de su integridad física, social y sobre todo emocional.

Cuarto: Al equipo de gestión de salud, seguir incentivando y contando con los temas que se trabajen en la salud mental del trabajador, reforzando sentimientos de agrado al trabajo en el equipo con el objetivo de que mejoren los procesos y calidad de trabajo en el profesional que se encuentra aún en primera línea de acción, y que debe considerarse de forma interdisciplinaria.

Quinto: A los profesionales buscar su motivación interna o personal para descubrir los aspectos claves y habilidades personales, para llevar a cabo el trabajo eficientemente, buscando siempre generar nuevos conocimientos para desarrollarlos en las practicas que mejoren el desempeño laboral y disminuyan los posibles niveles de estrés.

REFERENCIAS

1. Gobierno de México. Los riesgos del estrés laboral para la salud [Internet]. México. 2020 [Consultado 12 Ene 2022]. Disponible en: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
2. Mejía, C. y Col. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2020 [Consultado 12 Ene 2022]; 28(3). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004
3. Quintana, D. y Tarqui, C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un Hospital de la Seguridad Social del Callao. Umanizales [Internet]. 2020 [Consultado 12 Ene 2022]; 20(1). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
4. Huarcaya, J. Consideraciones sobre la Salud Mental en la pandemia de COVID-19. Rev Perú Med Exp Salud Publica [Internet]. 2020 [Consultado 12 Ene 2022]; 37(2). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342020000200327
5. Mejía, M. y Melgar, M. Estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular COVID-19 del Hospital Regional [Internet]. Perú. 2021 [Consultado 12 Ene 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64800/Mej%c3%ada_SMS-Melgar_LMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Curipaco, C. Estrés laboral y trabajo en equipo de los profesionales enfermeros del Hospital de Barranca - Cajatambo [Internet]. Perú. 2020 [Consultado 12 Ene 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4033>
7. Obregón, M. y Yumbato, S. Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca [Internet]. Perú. 2021 [Consultado 12 Ene 2022]. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62572/Obreg%C3%B3n_EMDC-Yumbato_JSB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

8. Dueñas, F. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes, Ecuador. 2020 [Tesis para optar grado magíster en gerencia en servicios de la salud]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, sistema de Post grado [Consultado 12 Ene 2022]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15629/1/T-UCSG-POS-MGSS-265.pdf>

9. Yáguar, S. El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la Ciudad de Guayaquil. Ecuador. 2019 [Tesis para optar grado magíster en gerencia en servicios de la salud]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, sistema de Post grado [Consultado 12 Ene 2022]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13230/1/T-UCSG-POS-MGSS-201.pdf>

10. García, P. y Col. Estrés laboral en enfermeras de un Hospital Público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia COVID-19. Rev Salud Publica [Internet]. 2020 [Consultado 12 Ene 2022]; 65-73. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>

11. Velásquez, F. y Villavicencio, D. Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila. Ecuador. 2016 [Tesis para optar grado profesional de médico cirujano]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ciencia de la salud [Consultado 12 Ene 2022]. Disponible en: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13896/Tesis%20Final%20Final%202.4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

12. Collantes, K. Relación entre el estrés y el desempeño laboral. Perú. 2021 [Tesis para optar grado profesional de licenciado en enfermería]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Facultad de medicina humana [Consultado 12 Ene 2022]. Disponible en:

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4388/KAREN%20MAGALY%20COLLANTES%20PE%C3%91A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

13. Panduro, R. Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la Red Asistencial-EsSalud. Perú. 2019 [Tesis para optar grado licenciado administración y negocios internacionales]. Universidad Peruana la Unión, Facultad de ciencias administrativo [Consultado 12 Ene 2022]. Disponible en:

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2339/Ronal_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

14. Chucle, C., Masías, F. y Gutiérrez, D. Estrés y desempeño laboral en trabajadores de salud del área de emergencia de la Clínica San Juan de Dios San Luis. Perú. 2019 [Tesis para optar grado profesional de licenciado en enfermería]. Universidad María Auxiliadora. Facultad de ciencias de la salud [Consultado 12 Ene 2022]. Disponible en:

<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/223/TITULO%20223-CHUCLE-MASIAS-GUTIERREZ.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

15. Ángeles, E. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de Chiquián, Bolognesi. Perú. 2019 [Tesis para optar grado maestro en Gestión del talento humano]. Universidad Cesar Vallejo. Escuela de posgrado [Consultado 12 Ene 2022]. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39725/Angeles_JEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

16. Quispe, Y. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del Centro de Salud El bosque. Perú. 2019 [Tesis para optar grado profesional de licenciado en enfermería]. Universidad Señor de Sipán. Facultad ciencias de la salud [Consultado 12 Ene 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

17. Chung, K. y Salas, J. Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del Servicio de Emergencia-Hospital Regional Docente de Trujillo. Perú. 2019 [Tesis para optar grado profesional de licenciado en

enfermería]. Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de ciencias de la salud [Consultado 12 Ene 2022]. Disponible en:

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4349/1/RE_ENFE_KAROL.CHUNG_JENNY.SALAS_NIVEL.DE.ESTRES.LABORAL_DATOS.PDF

18. Ávila, J. El estrés un problema de salud del mundo actual. Rev Cs Farm y Bioq [Internet]. 2014 [Consultado 12 Ene 2022]; 2(1). Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2310-02652014000100013&script=sci_arttext

19. Marín, A. y Usma, L. El estrés en el personal de salud y su relación con la calidad en la atención del paciente [Internet]. Colombia. 2012 [Consultado 12 Ene 2022]. Disponible en: https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/1151/Estres_personal_salud.pdf;jsessionid=29C5F4713D7E48EE196ADCD0500F522E?sequence=2

20. Naranjo, M. Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de este en el ámbito educativo. Rev Educación [Internet]. 2009 [Consultado 12 Ene 2022]; 33(2). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>

21. Choque, M. y López, S. Estresores laborales y desempeño de las enfermeras, servicio de cuidados intensivos, Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza [Internet]. Perú. 2021 [Consultado 12 Ene 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11988/SEchqumm%26choqumm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

22. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Factores Ambientales o ergonomía ambiental [Internet]. España. 2020 [Consultado 12 Ene 2022]. Disponible en: <https://www.insst.es/riesgos-ergonomicos-factores-ambientales>

23. Romero, M., Álvarez, M. y Álvarez, A. Los Factores ambientales como determinantes del estado de salud de la población. Rev Cubana Hig Epidemiol [Internet]. 2007 [Consultado 25 Ene 2022]; 45(2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032007000200001

24. Machacuay, J. y Vera, G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced [Internet]. Perú. 2020 [Consultado 25 Ene 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/VERA%20BALBIN%2cMACHACUAY%20CASTILLON-2DAESPEC-FCS-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
25. Castillo, V., Varela, R. y López, L. Factores organizacionales: su impacto en la estrategia de equipos de trabajo [Internet]. México. 2013 [Consultado 25 Ene 2022]. Disponible en: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/3.17.pdf>
26. Arciniega, R. Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo. Rev Venezolana de Gerencia [Internet]. 2012 [Consultado 25 Ene 2022]; 17(60). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29024892005.pdf>
27. Quispe, J., Méndez, J. y Quispe, J. Factores que influyen en el estrés laboral en las empresas de servicio. Revista de Negocios & Pymes [Internet]. 2017 [Consultado 25 Ene 2022]; 3(9). Disponible en: https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Negocios_y_PyMES/vol3num9/Revista_de_Negocios_&_PYMES_V3_N9_2.pdf
28. Primiciero, L., Bajonero, N. y Torres, L. Factores organizacionales que conducen al estrés asistencial en el servicio de medicina interna del Hospital San José Infantil [Internet]. Colombia. 2017 [Consultado 25 Ene 2022]. Disponible en: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/4126/BajoneroNadya2017.pdf?sequence=1>
29. Serpa, A. Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo Slu sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres [Internet]. Perú. 2019 [Consultado 25 Ene 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3606/TESIS%20ANA%20MILAGROS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
30. Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de Medicina de la Universidad del

Zulia. Rev de Ciencias Sociales [Internet]. 2010 [Consultado 25 Ene 2022]; 16(3). Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

31. Manrique, M. y Rodriguez, S. Desempeño laboral en enfermeras(os) de los servicios de Hospitalización Hospital III Goyeneche [Internet]. Perú, 2017 [Consultado 25 Ene 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5334/ENmacrmf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

32. Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Rev Universidad y sociedad [Internet]. 2020 [Consultado 25 Ene 2022]; 12(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385

33. Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P. y Cueto, R. Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública [Internet]. Perú, 2021 [Consultado 25 Ene 2022]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/564/735>

34. Sum M. Motivación y desempeño laboral [Internet]. Guatemala, 2015 [Consultado 25 Ene 2022]. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

35. Alfaro P. Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz. [Internet]. Perú, 2018 [Consultado 25 Ene 2022]. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3488/delacruz_rym.pdf?sequence=3&isAllowed=y

36. Treviño A., Idalia N. y Abreú J. Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de Competencia. International Journal of Good Conscience. [Internet]. 2018 [Consultado 25 Ene 2022]; 12(3) 405-422. Disponible en: [http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)

37. DocuSing. ¿Cómo se relaciona el liderazgo y el trabajo en equipo?. [Internet]. Perú, 2018 [Consultado 25 Ene 2022]. Disponible en: <https://www.docusign.mx/blog/liderazgo-y-trabajo-en-equipo>
38. Arias, L., Portill, L. y Villa C. El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. *Scientia Et Technica*. [Internet]. Colombia, 2018 [Consultado 25 Ene 2022]; 14(40) 117-119. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84920454022>
39. Díaz L. et al. Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. *Aquichan* [Internet]. Bogotá, 2002 [citado 2022 Feb 25] ; 2(1): 19-23. Disponible e: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100004
40. Rivaera J. Modelo de adaptación de calixta Roy [Internet]. Panamá, 2014 [Consultado 25 Ene 2022]; Disponible en: <https://es.slideshare.net/scastillovega/modelo-de-adaptacin-de-sor-callista-roy>
41. Zambrano A. Practicas evaluativas para la mejora de la calidad del aprendizaje; Un estudio contextualizado en la Unión. [Internet]. Chile, 2014 [Consultado 25 Ene 2022]; Disponible en: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284147/azd1de1.pdf?sequence=1>
42. Hernández S, Fernández C, Baptista M. Metodología de la Investigación. 6th ed. México: McGraw-Hill Education; 2014, p 600.
43. Canales F, Alvarado E. y Pineda E. [Internet]. Washington, 1994 [Consultado 25 Ene 2022]; Disponible en: <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20Manual%20para%20el%20Desarrollo%20de%20Personal%20de%20Salud.pdf>
44. Polit, D., & Hungler, B. *Investigación científica en ciencias de la salud*. México: McGraw Hill Interamericana. (2018). P 521

ANEXO 1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
ESTRÉS	Es el estado físico y emocional con que la persona sufre desordenes producidos por una mala adaptación del entorno ambiental y social en el que el estado corporal sufre un desequilibrio denominado por tensiones continuas que se evidencian a través de trastornos psicológicos y fisiológicos ⁽¹⁸⁾ .	Es el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológica de los profesionales de enfermería de salud por una mala adaptación del contexto ambiental y social del Hospital Regional de Huacho determinadas a través de un cuestionario conformado de 34 preguntas.	Factores Ambientales	Carga de Trabajo Características del trabajo Espacio o entorno	Ordinal
			Factores Organizacionales	Las demandas de la tarea Las demandas de papel. Las demandas interpersonales Estructura organizacional Estilo de liderazgo Etapa de la vida de la organización	
			Factores individuales	Recursos personales Relaciones interpersonales Innovación	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Desempeño Laboral	Es el resultado medido a través del comportamiento de los trabajadores en cuando al cumplimiento de las metas y objetivos de la organización, demostrado en función de su cargo, funciones y tareas que regula la institución ⁽³⁰⁾ .	Son acciones y conductas realizadas por el profesional de enfermería en sus labores en el Hospital regional de Huacho, medidas a través de un cuestionario conformado de 28 preguntas.	Motivación	Iniciativa Intrínsecas Extrínsecas	Ordinal
			Responsabilidad	Cumple con sus funciones Respeto a su jefe inmediato. Cumple con las normas Disponibilidad de trabajo Aplica las normas	
			Trabajo en equipo	Relaciones interpersonales Se identifica con su grupo Comparte sus conocimientos Coopera con sus compañeros	
			Desarrollo personal	Calidad Oportunidad Innovación	

ANEXO 2

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA (NSS)

Estimado profesional de enfermería tenga usted un fraterno saludo y cordial saludo, en este momento la Universidad Cesar Vallejo a través de los autores de la tesis “Estrés y desempeño laboral en los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022”, presenta su investigación que se encuentra destinada a mejorar la situación de salud en beneficio de los profesionales de enfermería en dicho nosocomio, por el cual solicitamos que de carácter anónimo y confidencial, se pueda expresar a través de sus respuestas, de tal manera que se agradece su colaboración desinteresada.

Datos generales:

Edad:

Sexo:.....

Estado civil:.....

Servicio:.....

Tiempo de servicio:.....

Tipo de contrato:.....

Recibió capacitación sobre algún tema relacionado al estrés:

INSTRUCCIONES: A continuación, se emitirá una serie de preguntas referida como situaciones que describen a las variables y dimensiones de estudio, el cual a través de los ítems se reflejan lo que se sucede casualmente en el ambiente laboral, el cual deberá ser contestado con un aspa la respuesta que para usted sea identificado para si percepción, marque con un aspa(x).

Nunca: 0 Alguna vez: 1 frecuentemente: 2 Muy frecuente: 3

Nº	ÍTEMS	N	AV	F	MF
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				

2	Recibir críticas de un médico.				
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.				
5	Problemas con un supervisor.				
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.				
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas en el servicio).				
8	La muerte de un paciente.				
9	Problemas con uno o varios médicos.				
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.				
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.				
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.				
14	Estar en desacuerdo en el tratamiento de un paciente.				
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.				
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (ejm; pacientes conflictivos, hostilidad, etc).				
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.				
18	No disponer de una contestación satisfactoria de una pregunta hecha por un paciente.				
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
20	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal.				
21	Ver a un paciente sufrir.				

22	Dificultada para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios.				
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente aun paciente.				
24	Recibir críticas de un supervisor.				
25	Personal y turno imprevisible.				
26	El medico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ejm; tareas administrativas)				
28	No tener tiempo suficiente para el apoyo emocional al paciente.				
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
31	El médico no está presente en una urgencia médica.				
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				

INSTRUMENTO PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL

Estimado profesional de enfermería tenga usted un fraterno saludo y cordial saludo, en este momento la Universidad Cesar Vallejo a través de los autores de la tesis “Estrés y desempeño laboral en los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022”, presenta su investigación que se encuentra destinada a mejorar la situación de salud en beneficio de los profesionales de enfermería en dicho nosocomio, por el cual solicitamos que de carácter anónimo y confidencial, se pueda expresar a través de sus respuestas, de tal manera que se agradece su colaboración desinteresada.

Datos generales:

Edad:

Sexo:.....

Estado civil:.....

Servicio:.....

Tiempo de servicio:.....

Tipo de contrato:.....

Recibió capacitación sobre algún tema relacionado al desempeño laboral:

.....

INSTRUCCIONES: A continuación, se emitirá una serie de preguntas referida como situaciones que describen a las variables y dimensiones de estudio, el cual a través de los ítems se reflejan lo que se sucede casualmente en el ambiente laboral, el cual deberá ser contestado con un aspa la respuesta que para usted sea identificado para si percepción, marque con un aspa(x).

Nunca: 0 Alguna vez: 1 frecuentemente: 2 Siempre: 3

Nº	ÍTEMS	N	AV	F	S
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
2	siento feliz por los resultados que logra en su trabajo.				

3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.				
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.				
9	Puede trabajar de forma independiente.				
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.				
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.				
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida.				
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.				
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.				
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.				
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				
24	Los jefes promueven las capacitaciones.				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				
26	La institución promueve el desarrollo personal.				

27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.				

ANEXO 3.
FÓRMULA DE MUESTREO

Formula de tamaño Muestral:

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

Equivalencias:

N = 124 Población

Z = 1.96 Nivel de confianza

p = 0.5 Probabilidad de ocurrencia

q = 0.5 Probabilidad de no ocurrencia

E = 0.05 Error sistemático

Reemplazando:

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

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 124}{(0.05^2(124-1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5)}$$

$$(n_0) = 94$$

ANEXO 4.
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, identificado con DNIhe sido informado (a) que los investigadores: Castillo Quipe, Haylie Noheli y Pardo Esteban, Geraldine Cecilia del programa de estudios de Enfermería de la Universidad Cesar Vallejo, está realizando un estudio que permitirá conocer el “Estrés y desempeño laboral en los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022”.

Yo he elegido liberalmente permitir participar el estudio:

- He sido informada sobre el estudio que se está realizando en el hospital de Regional de Huacho en el periodo 2022 y he podido hacer preguntas por sí mismo.
- He recibido suficiente información sobre el estudio.
- Comprendo que participar en el estudio no conlleva riesgo alguno, más aún, permitirá conocer que personas de mi edad pueden presentar este tipo de problema.
- Mi negativa a esta en cuenta no afectara la atención a recibir bajo ninguna circunstancia.
- Acepto que los datos registrados puedan ser usados para las estadísticas y análisis de este estudio.
- Solamente autorizo su uso a la persona que ejecutara este estudio sujeto al secreto profesional.
- Entiendo que si firmo este papel confirma que leí o que me lo leyeron he decidido participar de este estudio.
- Expreso libremente mi conformidad a participar en este estudio.

FIRMA DE LICENCIADO (A)

ANEXO 5.
FICHA DE APLICACIÓN PARA JUECES DE EXPERTOS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EL JUICIO DE EXPERTO (1)

TÍTULO: Estrés y desempeño laboral en los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022

N.º	PREGUNTA	APRECIACIÓN		SUGERENCIA
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿Los instrumentos de recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiados?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

El instrumento se encuentra preciso, conciso y directo, no hay observaciones.

DATOS: MC. OLGA HORTENSIA ALCÁNTARA BOLAÑOS

C.M.P: 78788

EXPERTO: Médico Cirujano en Salud mental


 GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD LIMA
 HOSPITAL HUACHO - HUACRA - OYÓN Y SBS

 M.C. OLGA HORTENSIA ALCANTARA BOLAÑOS
 Jefe de Centro de Salud Mental Comunitario - AYSANA
 C.M.P. 78788

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EL JUICIO DE EXPERTO (2)

TÍTULO: Estrés y desempeño laboral en los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022

N.º	PREGUNTA	APRECIACIÓN		SUGERENCIA
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿Los instrumentos de recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiados?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Se considera APLICABLE, asimismo si dese agregar preguntas esta a la expectativa del autor.

DATOS: LIC. PSIC. RONALD YSMAEL CALDAS BARTOLO

C.Ps.P: 22122

EXPERTO: Psicólogo experto en evaluaciones ocupacionales



Firma

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EL JUICIO DE EXPERTO (3)

TÍTULO: Estrés y desempeño laboral en los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022

N.º	PREGUNTA	APRECIACIÓN		SUGERENCIA
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿Los instrumentos de recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiados?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

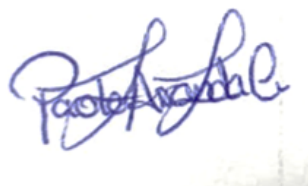
El instrumento reúne las características necesarias para el estudio por ende lo considero

APLICABLE

DATOS: LIC. PSIC. LILIAN PAOLA ARANDA COLLAZOS

C.Ps.P. 22122

EXPERTO: Psicólogo experto en evaluaciones ocupacionales



Firma

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EL JUICIO DE EXPERTO (4)

TÍTULO: Estrés y desempeño laboral en los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022

N.º	PREGUNTA	APRECIACIÓN		SUGERENCIA
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿Los instrumentos de recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiados?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

No hay observaciones, considero como valido el instrumento

DATOS: LIC. ENF. ARELLANO GUERRERO JESSENIA MIREYA

C.E.P: 79465

EXPERTO: Enfermera



Firma

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EL JUICIO DE EXPERTO (5)

TÍTULO: Estrés y desempeño laboral en los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022

N.º	PREGUNTA	APRECIACIÓN		SUGERENCIA
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿Los instrumentos de recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiados?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Esta correcta la aplicación de ambos instrumentos.

DATOS: LIC. ENF. ROSALIA ELIZABETH CONDE LEON

C.E.P: 76859

EXPERTO: Enfermera / metodología de investigación.



ANEXO 6. TABLA DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Suj /Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	29	30	31	32	33	34	TOTAL	
1	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	2	4	2	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	96	
2	3	2	3	3	2	4	2	3	4	3	2	4	2	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4	4	105	
3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	4	2	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	4	2	97	
4	3	2	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	2	4	103	
5	3	2	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	102	
6	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	109	
7	2	2	3	4	2	4	2	3	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	96	
8	3	2	4	4	2	4	2	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	2	2	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	4	2	2	4	102	
9	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	2	2	2	4	3	2	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	98	
10	4	3	4	2	4	4	2	3	4	3	3	4	2	4	3	2	4	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	2	2	4	102	
11	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	2	2	4	2	3	2	4	2	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	100	
12	3	3	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	2	4	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	2	4	2	2	4	98	
13	3	3	2	4	2	2	2	3	3	4	3	4	2	2	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	3	4	3	103	
14	4	3	2	2	4	4	2	3	3	3	2	2	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	100	
15	3	3	2	3	3	4	2	2	3	4	2	4	2	2	4	3	2	2	4	3	4	3	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	96	
16	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	2	3	2	3	4	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	101
17	3	2	4	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	96
18	4	4	2	2	3	2	3	2	4	4	2	3	2	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	97
19	3	4	4	2	4	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	4	2	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	101
20	3	4	4	2	4	2	3	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	102
	0.2	0.5	0.6	0.7	0.6	1	0.2	0.4	0.3	0.3	0.3	0.7	0.3	0.6	0.2	0.4	0.8	0.2	0.5	0.2	0.5	0.3	0.2	0.2	0.4	0.4	0.2	0.2	0.4	0.6	0.4	0.7	0.7		

ANEXO 7. FÓRMULA DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Para determinar la confiabilidad del instrumento: escala de Likert se procedió a utilizar la formula **alfa- cronbach**:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$K = 34$$

$$K-1 = 34-1 = 33$$

$$S_i^2 = 14.695$$

$$S_T^2 = 100.2$$

Reemplazando:

$$\frac{34}{33} \left[1 - \frac{14.695}{100.2} \right]$$

$$\frac{34}{33} [1 - 0.1492]$$

$$1.030 [0.8508]$$

$$0.8766 = 0.88$$

Se obtiene de alfa- Cronbach fórmula de consistencia interna basado en correlaciones entre los ítems de evaluación, dando un valor de 0.88 lo que se considera que el instrumento es confiable entonces permite que los encuetados puedan entender las premisas formuladas.

**ANEXO 8. TABLA DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO
LABORAL**

Suj /Ite ms	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	TO TA L	
1	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	86
2	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	94
3	4	4	3	3	2	4	3	3	2	4	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	88
4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	2	3	4	93
5	2	2	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	90
6	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3	4	3	4	2	4	2	4	3	2	2	3	3	3	2	87	
7	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	2	4	2	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	89
8	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	95
9	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	3	2	2	2	4	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	75	
10	4	4	4	2	4	4	2	3	4	3	3	4	2	4	3	2	4	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	4	92	
11	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	2	2	4	2	3	4	4	2	4	2	4	4	3	2	3	4	91	
12	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	84	
13	2	2	2	4	2	2	2	3	3	4	3	4	2	2	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	89	
14	4	4	2	2	4	4	2	3	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	4	3	3	3	2	2	4	3	4	2	82	
15	4	4	2	3	3	4	2	2	3	4	2	4	2	2	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4	88	
16	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	83	
17	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	2	2	4	3	2	3	2	2	4	2	4	2	81	
18	2	2	2	2	3	2	3	2	4	4	2	3	2	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	77	
19	3	3	4	2	4	3	3	2	4	3	2	2	3	2	4	4	2	2	4	3	4	3	2	2	2	3	4	2	81	
20	2	2	4	2	4	2	3	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	88	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	
	9	9	6	7	6	9	2	4	3	3	3	7	3	6	2	4	8	7	5	2	5	3	7	7	4	4	2	7		

ANEXO 9.

FÓRMULA DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Para determinar la confiabilidad del instrumento: escala de Likert se procedió a utilizar la fórmula **alfa- cronbach**:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$K = 28$$

$$K-1 = 28-1 = 27$$

$$S_i^2 = 13.975$$

$$S_T^2 = 86.65$$

Reemplazo:

$$\frac{28}{27} \left[1 - \frac{13.975}{86.65} \right]$$

$$\frac{28}{27} [1 - 0.1613]$$

$$1.037 [0.8387]$$

$$0.8697 = 0.87$$

Se obtiene de alfa- Cronbach fórmula de consistencia interna basado en correlaciones entre los ítems de evaluación, dando un valor de 0.87 lo que se considera que el instrumento es confiable entonces permite que los encuetados puedan entender las premisas formuladas.

**ANEXO 10.
RESULTADOS**

Tabla 13. Datos generales de profesionales enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	94	100,0
Varones	5	5,3
Mujeres	89	94,7
Categoría	94	100,0
Soltera	32	34,0
Conviviente	13	13,8
Casada	41	43,6
Viuda	8	8,5
Tiempo de Servicio	94	100,0
0 - 2 AÑOS	18	19,1
3 - 5 AÑOS	35	37,2
5 a + AÑOS	41	43,6
Servicios	94	100,0
Medicina	19	20,2
Cirugía	17	18,1
Gineco obstetricia	15	16,0
Pediatría	12	12,8
Neonatología	16	17,0
Sala de operaciones	15	16,0
Capacitación	94	100,0
Si	48	51,1
No	46	48,9

Fuente: Cuestionario aplicada a los enfermeros de una institución de salud.

Tabla 14. Dimensiones del Desempeño laboral en profesionales enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022.

Categoría según dimensión	Frecuencia	Porcentaje
Motivación	94	100,0
Buena	33	35,1
Regular	38	40,4
Mala	23	24,5
Responsabilidad	94	100,0
Buena	31	33,0
Regular	39	41,5
Mala	24	25,5
Trabajo en equipo	94	100,0
Buena	32	34,0
Regular	39	41,5
Mala	23	24,5
Desarrollo personal	94	100,0
Buena	32	34,0
Regular	37	39,4
Mala	25	26,6

Fuente: Cuestionario aplicada a los enfermeros de una institución de salud.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NANCY YSOLINA BAYONA LINARES, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés y desempeño laboral en los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022", cuyos autores son CASTILLO QUISPE HAYLIE NOHELI, PARDO ESTEBAN GERALDINE CECILIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 17 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NANCY YSOLINA BAYONA LINARES DNI: 08005378 ORCID: 0000-0001-5051-5158	Firmado electrónicamente por: NYBAYONA el 17-11- 2022 16:59:27

Código documento Trilce: TRI - 0444053