



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguí Escobedo, Arequipa - Perú 2021.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Enfermería

AUTOR:

Pumapillo Layme, Richard (orcid.org/0000-0002-3268-7631)

ASESORA:

Mg. Fajardo Vizquerra, Leydi Susan (orcid.org/0000-0003-4692-0518)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas y gestión en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA- PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida, por culminar con éxito mi tan anhelada carrera, por darme buena salud y fortaleza en todo momento. A mis padres, por brindarme su amor, apoyo, comprensión durante esta y hermosa larga carrera, pues sin ellos tampoco lo había logrado.

AGRADECIMIENTO

A Dios, a mi familia y a mi universidad por permitirme convertirme en ser un profesional en lo que tanto me apasiona. A mis maestros por el gran apoyo brindado, el tiempo compartido y por impulsar el desarrollo de mi formación profesional y a todas las personas que apoyaron y me alentaron para concluir este trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1.Tipo y diseño de investigación	9
3.2 Variables y operacionalización.....	10
3.4.Técnicas e instrumento de recolección de datos:.....	11
3.5. Procedimiento.....	12
3.6. Método de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos.....	12
III. RESULTADOS.....	14
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Niveles de la variable estrés laboral	14
Tabla 2.	Dimensiones de la variable estrés laboral	15
Tabla 3.	Niveles de la variable desempeño laboral	16
Tabla 4.	Dimensiones de la variable productividad laboral.....	17
Tabla 5.	Relación entre estrés laboral y desempeño laboral	18
Tabla 6.	Relación entre estrés laboral y productividad laboral.....	19
Tabla 7.	Relación entre estrés laboral y eficiencia laboral	20
Tabla 8.	Relación entre estrés laboral y eficacia laboral.....	21

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Gráfico 1.	Niveles de la variable estrés laboral.....	14
Gráfico 2.	Dimensiones de la variable estrés laboral	15
Gráfico 3.	Niveles de la variable desempeño laboral.....	16
Gráfico 4	Niveles de la variable productividad laboral.....	17

RESUMEN

En la presente investigación denominada Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa 2021, presenta como objetivo principal :Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa –Perú,2021.El estudio fue de tipo básica con enfoque cuantitativo, con diseño no experimental. La muestra fue de 70 licenciados de enfermería del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa, se aplicó una encuesta y como instrumento el cuestionario. Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa - Perú 2021 con el valor de $p=0.000 < 0.05$ aceptándose la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Estrés, desempeño, enfermería.

ABSTRACT

In the present investigation called Work stress and performance of the nursing staff in the emergency area of the Carlos Alberto Seguín Escobedo Hospital, Arequipa 2021, the main objective is: To determine the relationship between work stress and the performance of the nursing staff of the nursing service. Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa 2021. The study was of a basic type with a quantitative approach, with a non-experimental design. The sample was 70 nursing graduates from the Carlos Alberto Seguín Escobedo Hospital, Arequipa, a survey was applied and the questionnaire as an instrument. There is a relationship between work stress and work performance in nursing professionals at the Carlos Alberto Seguín Escobedo Hospital, Arequipa - Peru 2021 with the value of $p=0.000 <0.05$, accepting the research hypothesis

Keywords: Stress, performance, Nursing.

I. INTRODUCCIÓN

Se cree que el personal sanitario, en particular las enfermeras, se encuentra entre los más estresados. Además, hay que tener en cuenta que la actual situación de pandemia en la que nos encontramos exige un esfuerzo mayor del que están acostumbrados. La naturaleza del trabajo del personal de enfermería en diversos ámbitos está siempre vinculada a los pacientes, a los que debe ayudar a afrontar sus inquietudes, miedos y cualquier tipo de preocupación que puedan mostrar. La Organización Mundial de la Salud describe el estrés como un conjunto de acontecimientos fisiológicos que preparan al organismo para la acción (1).

El estrés entre el personal de enfermería va en aumento, especialmente en los servicios de urgencias, debido a diversas causas como el aumento de la demanda de los pacientes, la escasez de material asistencial, etc. El COVID 19, que puede provocar una disminución del rendimiento y, en consecuencia, comprometer la calidad de la atención, está agravando el problema en estos tiempos de pandemia (2).

Además, el estrés laboral es una de las dificultades más comunes y repetidas para el mantenimiento del bienestar físico y mental; es el resultado de una acumulación de situaciones que desencadenan estados de trauma y ansiedad, ligados a una correlación concurrente de otros elementos que inciden en aspectos sociales, familiares y personales, que pueden representarse a través de comportamientos y respuestas emocionales que ponen en riesgo su competencia (3).

La situación mundial a la luz de la pandemia de COVID-19, que ha provocado una serie de cambios en el público en general y entre los profesionales sanitarios. El personal sanitario está más expuesto debido a las necesidades y requisitos de los pacientes, sus familiares y el entorno (4).

La pandemia de COVID-19 ha generado una crisis de salud mental en la comunidad en general, especialmente entre los empleados de la sanidad, que los sistemas y los trabajadores sanitarios están tratando de solucionar (5).

El estrés laboral entre el personal sanitario es una dificultad importante para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre todo en América Latina, porque quienes lo padecen tienen una lucha interna permanente para reconocerlo como tal, y los trabajadores sanitarios no son una excepción (6).

En las siete áreas de nuestro país se espera una importante incidencia de estrés agotador, el mismo que se produciría por el cansancio y la fatiga, ya sea física o mental, debido a las exigencias de la tarea que deben cumplir, la miseria y el agotamiento que a menudo tendría implicaciones en los pacientes (7).

A nivel local, en el servicio de urgencias del Hospital Carlos Alberto Según Escobedo de Arequipa, se observa la falta de conciencia de los profesionales de la salud sobre el origen del estrés y cómo puede afectar su desempeño laboral, es decir, que es ineficiente, no da una excelente atención a los pacientes e impacta negativamente en su entorno familiar.. Es por ello que ante todo lo anteriormente mencionado se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Qué relación existe entre estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Según Escobedo, Arequipa – Perú,2021? .Problemas específicos : ¿Cuál es la relación existente entre estrés laboral y la productividad del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Según Escobedo, Arequipa –Perú,2021?. ¿Cuál es la relación existente entre el estrés laboral y la eficacia del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Según Escobedo, Arequipa – Perú,2021?.¿Cuál es la relación existente entre el estrés laboral y la eficiencia del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Según Escobedo, Arequipa –Perú,2021?.

Además se plantea dentro de la justificación que los resultados de este proyecto aportaran conocimiento científico sobre la relación que exista entre el estrés laboral y el desempeño del personal como lo son las enfermeras y enfermeros, lo cual sería importante para identificar que tan relacionada se encuentra esta problemática con el desempeño del personal de enfermería de un hospital de Arequipa, cuyos datos podrían servir a la institución para abordar esta compleja

situación, manteniendo el bienestar, la salud y la seguridad de su personal lo que servirá para potenciar el desenvolvimiento del enfermero y brindar un mejor servicio al usuario. La justificación practica indica que la presente investigación será de utilidad para el personal de enfermería que realiza sus labores en el servicio de emergencia de un hospital de Arequipa, pues posibilitará una conducta prudencial acerca de su desempeño en su área.

Además, los hallazgos del estudio se pondrán a disposición de las autoridades del servicio de emergencias para que, a partir de la realidad descubierta, se desarrollen e implementen planes con el objetivo de mejorar y generar un entorno óptimo para el buen desempeño de los profesionales de enfermería, que les permita tener un alto nivel de calidad en el desempeño de sus funciones que requieren una alta precisión. A nivel metodológico, el presente estudio servirá de base para futuras investigaciones. Asimismo, la presente investigación es de carácter fundamental y no experimental, lo que permite recoger resultados que pueden servir de referencia para otros profesionales que trabajan en el mismo ámbito.

Es por ello que se plantea como objetivo general : Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa –Perú,2021. Como objetivos específicos: Determinar la relación existente entre estrés laboral y la productividad del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa –Perú,2021. Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la eficacia del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa –Perú,2021. Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la eficiencia del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa –Perú,2021.Se plantea la hipótesis general: Si existe relación entre estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa –Perú,2021.Asimismo podemos indicar a las Hipótesis nula como : No existe relación entre estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa –Perú,2021.

II. MARCO TEÓRICO

Sarsosa, K. (2018). El objetivo principal de este estudio fue determinar el nivel de estrés laboral en el personal asistencial de cuatro instituciones de salud de nivel III; el estudio fue clasificado como descriptivo, con un diseño transversal, y la muestra del estudio estuvo conformada por 595 participantes del área asistencial que laboran en estas instituciones, a quienes se les aplicó el cuestionario; los resultados revelaron que el nivel de estrés que presenta el personal es alto, particularmente en el ph (8).

Herdoiza, Z. (2020) .El estudio utilizó un diseño explicativo secuencial, con 131 enfermeras del hospital seleccionadas como muestra y evaluadas mediante una encuesta que medía las dos variables, así como una entrevista; Conclusión: existe una correlación fuerte y positiva entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital IESS Babahoyo (9).

Fajardo, T. (2017). Utilizando un enfoque cualitativo-cuantitativo combinado, un diseño no experimental descriptivo y transversal, y metodologías inductivas e histórico-lógicas, el objetivo de este estudio fue establecer cómo el estrés afecta al rendimiento académico de los estudiantes de primer semestre de enfermería de la Universidad Técnica de Babahoyo. El estudio encontró que diversos factores influyen en el rendimiento académico de la población analizada, siendo el estrés el más significativo (10).

Yaguar S. (2019). Empleó el método cualitativo-cuantitativo, correlacional, para establecer la asociación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los profesionales de la salud del centro de salud de primer nivel Mapasingue, en Guayaquil, durante su investigación. La encuesta se aplicó a una muestra de 116 personas que trabajaban en ese centro. Se utilizó un cuestionario sobre el desempeño laboral (Chombo, 2017) y una escala de estrés laboral de la OIT, en la que una puntuación baja indica un bajo nivel de estrés (11).

Espinoza, M. (2018). En su investigación en Veracruz, llegó a examinar la satisfacción laboral y el estrés laboral para relacionarlos. El estudio utilizó un diseño observacional transversal, y los participantes fueron 227 empleados del sector sanitario a los que se les aplicó el cuestionario Font Roja y un test de estrés laboral

(OIT-OMS). Tras descubrir que los empleados tenían una baja satisfacción laboral y un alto estrés, se determinó también que tenían una baja satisfacción laboral y un alto estrés que existe una relación estadísticamente significativa entre ambos, estableciéndose la relación inversa de baja satisfacción y alto estrés laboral(12).

Ángeles, E. (2019). El objetivo del estudio en Ancash fue utilizar una técnica cuantitativa, no experimental, correlacional y transversal para determinar la asociación entre el estrés y el rendimiento laboral en los colaboradores del Centro de Salud Chiquián de Bolognesi. La muestra estuvo conformada por 42 trabajadores a los que se les aplicó un cuestionario, a partir del cual se determinó que existe una relación inversa y significativa entre el estrés y el rendimiento laboral en estos trabajadores, y que también existe una relación inversa y significativa entre el estrés y el rendimiento laboral en estos trabajadores (13).

Barrera, T. (2017). El objetivo del estudio en Ancash fue utilizar una técnica cuantitativa, no experimental, correlacional y transversal para determinar la asociación entre el estrés y el rendimiento laboral en los colaboradores del Centro de Salud Chiquián de Bolognesi. La muestra estuvo conformada por 42 trabajadores a los que se les aplicó un cuestionario, a partir del cual se determinó que existe una relación inversa y significativa entre el estrés y el rendimiento laboral en estos trabajadores, y que también existe una relación inversa y significativa entre el estrés y el rendimiento laboral en estos trabajadores (14).

Sumande (2020) .En su investigación se planteó determinar el desempeño de profesional de enfermería en nosocomios privados; aplicó cuestionarios. Los resultados expresaron que el desempeño profesional clínico del personal de enfermería es competente. Concluyendo que el desempeño profesional del personal enfermero, de acuerdo a su perfil, no expresa diferencias significativas en la atención a sus pacientes (15).

Flores (2019). En el año 2019 se investigó el impacto del estrés laboral en el desempeño de los profesionales de enfermería de los servicios vitales del Hospital de La Pampa. En esta investigación se utiliza un diseño correlacional descriptivo transversal aplicado. Utilizando el estadístico de Spearman, se descubrió una $r = -0,830$ entre rangos significativos mayores a cero y menores a 0,05, demostrando que efectivamente el estrés laboral tiene una asociación negativa con el desempeño laboral (16).

Carrillo et al. (2018). Evaluó la presencia de estrés laboral en el equipo de enfermeras volantes de un Hospital General Universitario utilizando como guía el modelo de demandas-control-apoyo de Karasek. Se llevó a cabo una investigación observacional transversal. Los resultados del estudio indicaron cómo se moderaban los factores de estrés, en particular la falta de apoyo social entre los trabajadores con mayor responsabilidad y representatividad. Como resultado, se observó que los enfermeros eran los profesionales más estresados (2,89 frente a 2,49; $p < 0,05$)(17).

Esta pesquisa se encuentra sustentada por la teoría de N.Pender originaria de Michigan la cual fue enfermera de profesión y de vocación. Fue aquella profesional que propuso el modelo de la promoción de la salud(MPS),teniendo en cuenta una definición importante la conducta del individuo se encuentra influenciada o motivada por el ser humano al querer alcanzar un logro u objetivo trazado. Es importante recalcar que específicamente se propuso dicho modelo con el fin de que el personal de salud pudiera tomar decisiones correctas para poder cuidar su propia salud. Por ello el MPS nos muestra cuales son las características importantes que puedan tener una importante influencia en la conducta del individuo el cual puede modificar sus actitudes y motivaciones para la mejora de la promoción de la salud. Dicho modelo se encuentra basado o sustentado en dos bases teóricas las cuales son la de la teoría del aprendizaje y el modelo de la variación de expectativas. Pero cabe resaltar algo importante de dicho modelo el cual busca que el individuo pueda participar o no en los diferentes requerimientos y medidas para poder preservar o no la salud (18).

La primera fundamentación teórica expone las diferentes características cognitivas con respecto a la conducta lo cual toma como propio los diferentes aspectos del

propio aprendizaje. Es importante resaltar que cumplen cuatro requisitos los cuales son la atención, retención, reproducción y motivación(19).

Mientras que la segunda fundamentación teórica se basa en la propia conducta racional del individuo , en donde se ve reflejado que el ser humano lucha por alcanzar algo siempre y cuando tenga intenciones de hacerlo. Es por ello que cuando se tiene clara las cosas y una meta fija se llega a cumplir con la meta sin embargo si es todo lo contrario no se obtiene nada (20).

La presente pesquisa presenta las variables de estudio como el estrés laboral el cual se conceptualiza por Patlán como aquella consecuencia de alerta que puede ser por temas de stress y ansiedad o tensión, teniendo en cuenta que aquel signo descrito puede ser presentado como un mecanismo de defensa que emite el propio organismo del ser humano, pero no todo es malo esto beneficia de alguna forma ya que puede el stress puede servir como una simbología de alerta para que el individuo pueda actuar con mejor cautela y precisión. Sin embargo si esto tiende a ser malo puede dañar la salud propia del individuo llegando hasta temas de depresión (21).

Mientras que el estrés laboral según la conceptualización Martin P. nos brinda que son las consecuencias a base del trabajo arduo y la incidencia que estos pueden producir en el individuo, por la suma de responsabilidades o logro de metas a corto plazo, propiamente también por adaptación de personal nuevo. Todo ello se puede dar por un lugar hostil o donde se tenga un mal trato por parte del empleador y malas condiciones laborales estos mencionados son llamados estresores que conllevan a riesgos psicosociales, llegando hasta poder ocasionar problemas de ansiedad y nerviosismo. Es por ello que dicho autor divide a la variable estrés laboral en siete dimensiones las cuales se detallan a continuación (22).

Clima organizacional son aquellas características importantes que se deben considerar como vitales en una organización, las cuales pueden tener una gran influencia en las conductas de sus empleadores y en el ambiente laboral de una organización (23).Estructura organizacional es aquella en la cual para facilitar el flujo de trabajo se realiza diferentes divisiones para tener un óptimo trabajo y que el personal obtenga un desempeño extraordinario (24).

Territorio organizacional es considerado aquel que sirve guía para una mejor aplicación y orientación (25). Tecnología son aquellos conjuntos de métodos y procedimientos que se emplean para convertir de una manera más efectiva optimas las entradas de las organizaciones en bueno productos finales (26). “Influencia del líder” es de vital importancia para la relación significativa entre colaboradores, el líder es aquella persona que siempre brinda el apoyo moral y basados en experiencias y conocimientos(27). Falta de cohesión y respaldo del grupo son aquellas consideraciones que se tienen para un buen clima organizacional, siempre se debe buscar un apoyo mutuo para poder afrontar decisiones que puedan cambiar el rumbo de la organización (28).

Mientras que la variable desempeño laboral por Chiavenato nos conceptualiza que son aquellas condiciones en conjunto en la cual el colaborador utilizar para mostrar interés por las actividades desarrolladas en pro de la organización con el fin de lograr las metas y objetivos trazados (29).

Según Diaz estas se dividen en dimensiones las cuales son la productividad, eficiencia, eficacia (30). La productividad laboral es la forma en la cual se mide el trabajo mediante objetivos y resultados obtenidos durante un periodo de tiempo(31). La eficiencia laboral es necesario en los colaboradores ya que esta permite que la organización pueda lograr sus objetivos y pueda mantener estable su rentabilidad (32).

La eficacia laboral son aquellos requerimientos que son solicitados por las organizaciones en un colaborador con el fin que este pueda obtener sus objetivos y metas a corto y largo plazo (33).

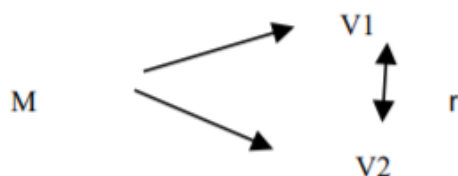
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Hernández et al.(2014) demostraron que la investigación cuantitativa se detalla ofreciendo una auditoría basada en una hipótesis, recogiendo datos y analizándolos con métodos estadísticos con el objetivo de mostrar y evidenciar lo mencionado en el contenido de la investigación (34).

Al respecto, Neill et al. (2018) afirmaron que el estudio es de tipo básico porque se caracteriza por demostrar rasgos específicos de una veracidad sin pretender ir más allá en las ejecuciones reales (35).

El diseño de la investigación es no experimental, ya que no se modifica la realidad, tomándole la importancia debida a la variable. Además de corte transversal , ya que la búsqueda de la información se dio en un tiempo específico. Según Hernández, et al. (2014), los diseños no experimentales se demuestran por el hecho de que los datos no son alterados; por lo tanto, no hay una intervención debatida o sistemática en los datos de la variable, porque sólo se evidencian en un escenario natural para luego ser evaluados (36).



Dónde:

M: Muestra (licenciados de enfermería.)

V1: Estrés laboral

r: relación entre ambas variables de estudio.

V2: Desempeño laboral

3.2 Variables y operacionalización

Variable estrés laboral

Definición conceptual : es un hecho natural. Respuestas a determinados estímulos, que pueden ser positivos o negativos (37).

Definición operacional : Para determinar la manifestación de los trabajadores, se utiliza un cuestionario de 25 ítems para evaluar el entorno organizativo, la estructura organizativa, el territorio organizativo, la tecnología, la influencia del líder, la falta de cohesión y el apoyo del grupo.

Variable desempeño laboral

Definición conceptual : Es la parte más importante de la organización; el rendimiento es un plan personal para alcanzar los objetivos especificados. se describe como el comportamiento de un empleado orientado a la consecución efectiva de los objetivos de la organización; es la parte más importante de la organización; el rendimiento es un plan personal para alcanzar los objetivos especificados (38).

Definición operacional : La medición de la productividad, la eficacia y la eficiencia, que se realizó mediante un cuestionario de 15 ítems con tres categorías, se utilizó para identificar el comportamiento de los trabajadores.

3.3 Población, muestra

En cuanto a la población, para nuestra investigación, estará conformada licenciados de enfermería del Hospital Carlos Alberto Seguí Escobedo, Arequipa.

Para el cálculo de la muestra se aplicó la fórmula de tamaño muestral.

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

Dónde:

N =	90	licenciados de enfermería
Z =	1.96	Grado de confianza
p =	0.5	Probabilidad de ocurrencia
q =	0.5	Probabilidad de no ocurrencia
E =	0.05	Margen de error
n =	70	

Aplicando la fórmula tenemos que nuestra muestra será de 70 licenciados de enfermería del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa.

Se empleará el muestreo probabilístico aleatorio simple porque es un método de muestreo en el que se asignan números o lugares aleatorios a la población objeto de estudio y se elige al azar entre el conjunto de personas que se va a investigar.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos:

Técnica

Son aquellas características que sirven para saber cómo se realizó la pesquisa de investigación(39).

Se empleó la técnica de la encuesta para recoger datos sobre estas variables de la investigación, y el instrumento fue un cuestionario.

Instrumento

Consideradas herramientas de uso para la medición de las variables de estudio(40).

El instrumento para ambas variables de estudio nivel de conocimiento y Aplicación de las Medidas de bioseguridad fue tomado del autor Espinoza y Jurado 2021, el cual fue validado por el investigador. Consta de 45 preguntas.

Los investigadores determinaron la validez del instrumento recurriendo a jueces expertos para validarlo. Se utilizó una prueba piloto para determinar la fiabilidad de los instrumentos.

3.5. Procedimiento

La tesis se solicitó mediante el trámite de un documento administrativo dirigido al director del Hospital Carlos Alberto Seguí Escobedo, Arequipa con el jefe de los internos de enfermería para poder aplicar la encuesta.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos se examinaron mediante un análisis estadístico inferencial descriptivo, que incluyó la tabulación y codificación de los datos mediante el SPSS versión 26, la presentación de los resultados en tablas, gráficos en porcentajes y frecuencias, y la utilización de pruebas estadísticas de chi-cuadrado para evaluar la asociación entre variables.

3.7. Aspectos éticos

Se consideraron los aspectos éticos de la investigación de acuerdo a las características de la misma, los cuales son importantes porque se trabajó con personal de enfermería del servicio de urgencias del Hospital Carlos Alberto Segun Escobedo, y se utilizó el consentimiento informado, aceptando la participación en el método y garantizando el anonimato en la presente investigación. Del mismo modo, se mantuvo la especificidad y el secreto, así como el respeto al individuo evaluado en todo momento y la protección escrupulosa de los instrumentos con respecto a las respuestas del participante, sin presumir que fueran las más precisas.

La autonomía que tienen los profesionales de la salud de tomar sus propias decisiones para expresarse libremente.

Beneficencia indica que el beneficiario será el personal sanitario, que recibirá información para mejorar sus conocimientos sobre el uso de los equipos de protección individual (EPI).

La no maleficencia, que respeta su integridad al tiempo que tiene en cuenta su salud y bienestar sin perjudicarlos.

Justicia que todo profesional sea tratado con respeto y buen trato en la investigación.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos:

Tabla 1. Niveles de la variable estrés laboral del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguí Escobedo, Arequipa - Perú 2021.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	30	43%
Medio	30	43%
Alto	10	14%
Total	70	100%

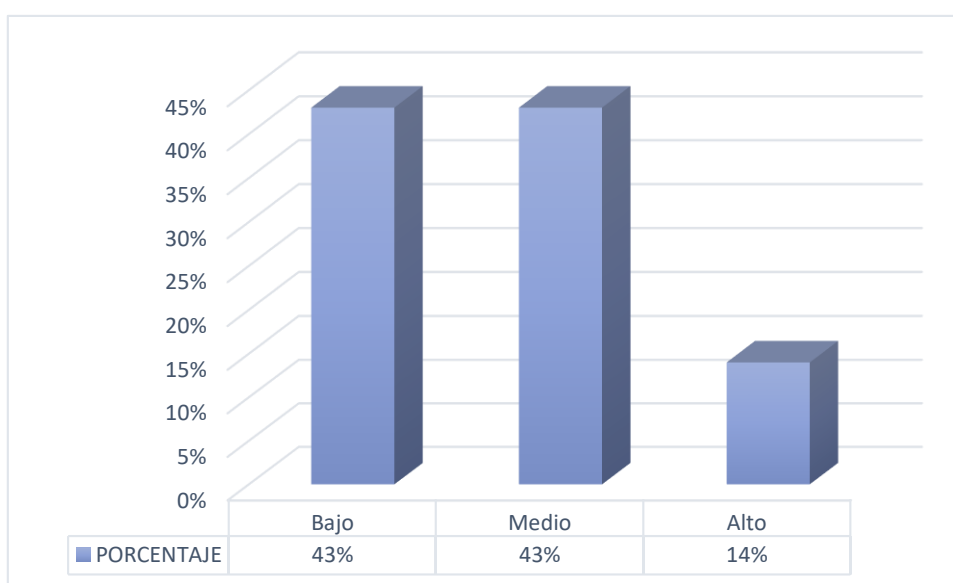


Gráfico 1. Niveles de la variable estrés laboral del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguí Escobedo, Arequipa - Perú 2021.

La tabla 1 muestra las frecuencias y los porcentajes de la variable estrés laboral clasificados por niveles. Así, 30 profesionales de enfermería (43%) tienen un grado bajo de estrés laboral, y 30 profesionales de enfermería (43%) tienen un nivel medio de estrés laboral, de un total de 70 enfermeros encuestados. Por último, 10 de los casos tienen un nivel alto de estrés laboral, lo que supone un 14% del total.

Tabla 2. Dimensiones de la variable estrés laboral del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguí Escobedo, Arequipa - Perú 2021.

Nivel	CLIMA ORGANIZACIONAL		ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL		TERRITORIO ORGANIZACIONAL		TECNOLOGÍA		INFLUENCIA DEL LÍDER		FALTA DE COHESIÓN		RESPALDO DEL GRUPO	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	28	40%	32	46%	33	47%	29	41%	34	49%	34	49%	25	36%
Medio	32	46%	26	37%	22	31%	24	34%	24	34%	25	36%	24	34%
Alto	10	14%	12	17%	15	21%	17	24%	12	17%	11	16%	21	30%
Total	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%

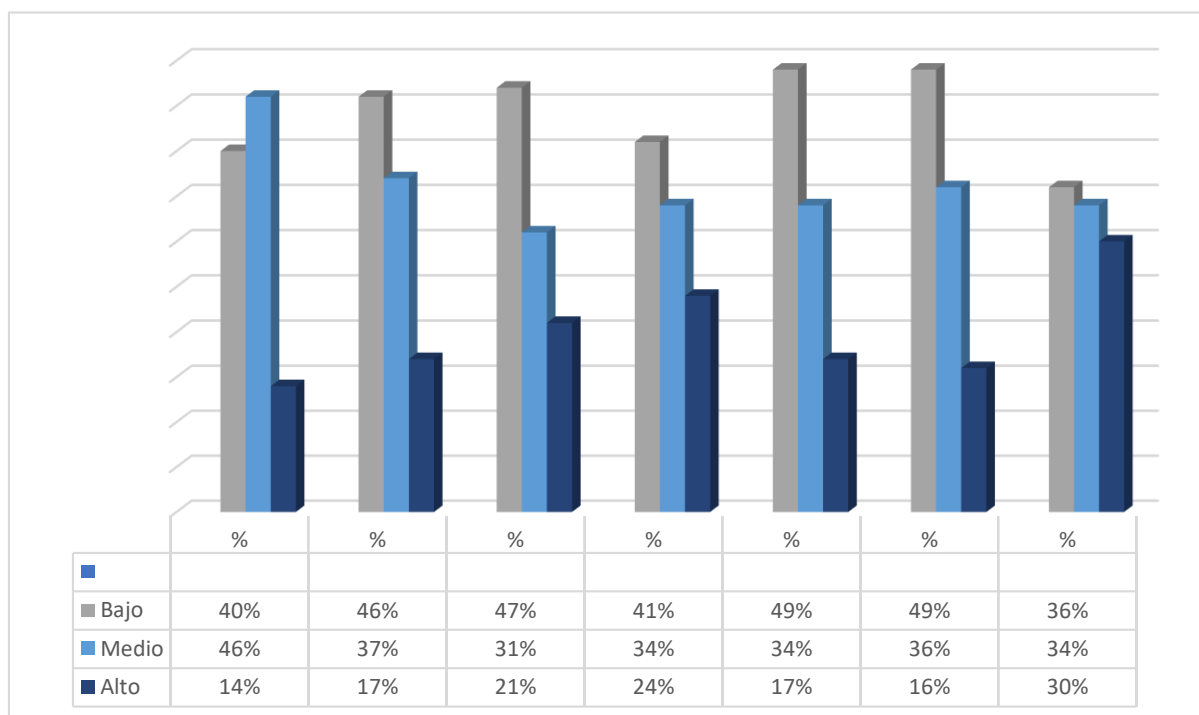


Gráfico 2. Dimensiones de la variable estrés laboral del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguí Escobedo, Arequipa - Perú 2021.

La tabla 2 muestra las frecuencias y porcentajes agrupados por niveles de las dimensiones que componen la variable estrés laboral. Se observa que las dimensiones con menor porcentaje de determinación en los niveles de estrés laboral son el respaldo grupal (36%) y el territorio organizacional, así como la falta de cohesión (49%); mientras que las dimensiones con mayor porcentaje de incidencia en los niveles generales de estrés laboral.

Tabla 3. Niveles de la variable desempeño laboral del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguí Escobedo, Arequipa - Perú 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Mal desempeño	29	41%
Regular desempeño	30	43%
Buen desempeño	11	16%
Total	70	100%

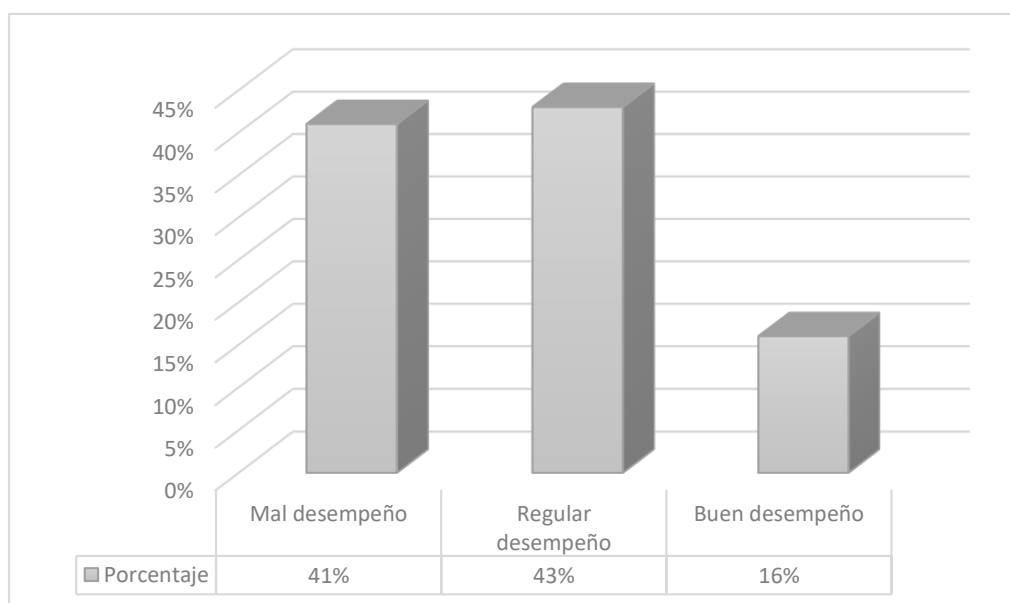


Gráfico 3. Niveles de la variable desempeño laboral del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguí Escobedo, Arequipa - Perú 2021.

La tabla 3 ilustra las frecuencias y los porcentajes de la variable rendimiento laboral categorizada por niveles. Así, 30 encuestados (43%) tienen un nivel de rendimiento regular, y 11 encuestados (16%) tienen un buen nivel de rendimiento laboral, de un total de 70 profesionales de enfermería encuestados. Se ha descubierto que 29 personas tienen un rendimiento laboral deficiente.

Tabla 4. Dimensiones de la variable productividad laboral del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Segura Escobedo, Arequipa - Perú 2021.

Niveles	Productividad Laboral		Eficacia laboral		Eficiencia laboral	
	f	%	f	%	f	%
Malo	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	4	6%	28	40%	6	9%
Bueno	66	94%	42	60%	64	91%
Total	70	100%	70	100%	70	100%

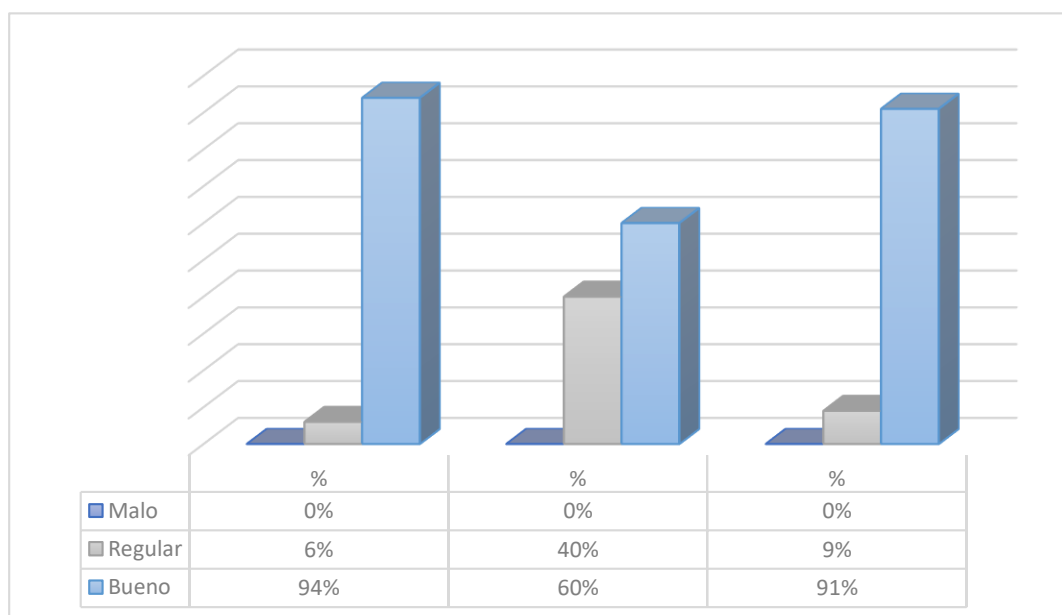


Gráfico 4. Niveles de la variable productividad laboral del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Segura Escobedo, Arequipa - Perú 2021.

El cuadro 4 muestra las frecuencias y los porcentajes categorizados por niveles con respecto a las dimensiones de la variable de desempeño laboral. En cuanto a la productividad laboral, el 6% tiene un nivel regular y el 94% tiene un nivel excelente. En cuanto a la eficacia laboral, el 40% de los encuestados tiene un nivel decente, mientras que el 60% tiene un nivel bueno. En cuanto a la eficiencia laboral el 9% tiene un nivel regular, mientras que el 91% tiene un nivel bueno. Por último, en términos de producción, eficacia y eficiencia, ninguno de los casos investigados tuvo un nivel bajo.

Tabla 5. Relación entre estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Segúin Escobedo, Arequipa - Perú 2021.

			Estrés laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,560**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,560**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	-
		N	70	70

Fuente: cuestionario estrés y desempeño laboral personal de enfermería.

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

Los resultados de la prueba estadística Rho Spearman se muestran en esta tabla 5. El nivel de significación p sig. es igual a 0,000, que es inferior al valor alfa de 0,05, lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula (Ho) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H1), estableciendo que la variable estrés laboral está inversamente correlacionada con el rendimiento laboral.

Tabla 6. *Relación entre estrés laboral y productividad laboral del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Segúin Escobedo, Arequipa - Perú 2021.*

		Estrés laboral	Productividad laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	1,000	-,314**
			,005
		70	7
	Productividad laboral	-,314**	1,000
		,005	-
		70	70

Fuente: cuestionario estrés y desempeño laboral personal de enfermería.

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

Los resultados de la prueba estadística Rho Spearman figuran en el cuadro 6. Como puede observarse, el nivel de significación del valor p es igual a 0,005, que es menos significativo que el valor alfa de 0,05, lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula (Ho) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H1), estableciéndose que la relación entre el estrés laboral y la productividad es inversa. Además, el valor del coeficiente de correlación Rho Spearman es igual a cero.

Tabla 7. Relación entre estrés laboral y eficacia laboral del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguí Escobedo, Arequipa - Perú 2021.

			Estrés laboral	Eficacia laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,282**
		Sig. (bilateral)		,005
		N	70	70
	Eficacia laboral	Coeficiente de correlación	-,282**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	-
		N	70	70

*.La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: cuestionario estrés y desempeño laboral personal de enfermería.

La tabla muestra los resultados de la prueba estadística Rho Spearman, en la que el valor del nivel de significación p sig es igual a 0,01 y es inferior al valor alfa de 0,05, lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula (Ho) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H1), estableciendo que el estrés laboral está negativamente correlacionado con la eficacia laboral. Además, el valor del coeficiente de correlación Rho y Spearman es igual a -0,282, lo que indica que la magnitud de la relación entre el estrés laboral y la eficacia es significativa.

Tabla 8. Relación entre estrés laboral y eficiencia del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguí Escobedo, Arequipa - Perú 2021.

		Estrés laboral	Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,282**
		N	70
	Eficacia laboral	Coeficiente de correlación	-,282**
		Sig. (bilateral)	,005
		N	70

Fuente: cuestionario estrés y desempeño laboral.

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados de la prueba estadística Rho Spearman se muestran en la Tabla 8, y el valor del nivel de significación p sig es 0,01, que es inferior al valor alfa de 0,05, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (H1), demostrando que el estrés laboral está inversamente correlacionado con la eficiencia laboral. Además, el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a -0,282, lo que denota una correlación débil e inversa o

V. DISCUSIÓN

Como se muestra en la Tabla N°1, donde se examinó la variable de estrés de los profesionales de enfermería, 30 enfermeras (o el 43 por ciento) de un total de 70 enfermeras encuestadas tienen un grado bajo de estrés laboral. Así, 30 profesionales de enfermería (43 por ciento) tienen un grado bajo de estrés laboral, mientras que 30 profesionales de enfermería (43 por ciento) tienen un nivel medio de estrés laboral, de un total de 70 enfermeras encuestadas. Por último, 10 de los casos tienen un alto grado de estrés laboral, lo que supone un 14% del total.

Similitudes se encontraron en el trabajo de Yaguar S. 2019 para determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de la salud del Centro de Salud de primer nivel de atención de Mapasingue, donde su muestra estuvo conformada por 116 personas que trabajan en dicho centro, para lo cual se utilizó la encuesta, y los instrumentos utilizados fueron un formulario sobre Desempeño Laboral y una escala de estrés laboral de la OIT, en la cual se mostró un bajo nivel de estrés laboral (46,6%), así como en su trabajo.

Además, existe una similitud con Barrera T.(2017), quien realizó un estudio para determinar la asociación entre el estrés y el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Antonio caldas Domínguez de Pomabamba en el año 2017.

Los resultados apoyan la conclusión general de que existe una relación entre los niveles de estrés y el rendimiento laboral entre los empleados del personal asistencial del Hospital de Pomabamba "Antonio Caldas Domínguez".

Por otra parte, en un estudio realizado en Veracruz, Espinoza M. 2018 examinó la satisfacción laboral y el estrés laboral con el objetivo de establecer un vínculo entre ambos. El estudio empleó un diseño observacional transversal, en el que 227 trabajadores de la salud recibieron el cuestionario Font Roja, así como un Test de

Estrés Laboral (OIT-OMS). Tras comprobar que los trabajadores tenían una baja satisfacción laboral y un alto estrés, se descubrió que ambos tienen una asociación estadísticamente significativa, estableciendo la relación inversa entre una baja satisfacción y un alto estrés laboral.

El objetivo básico se confirmó mediante la prueba de contraste Rho de Spearman, que estableció estadísticamente que el estrés laboral y el rendimiento en el trabajo están conectados de forma inversa. Este hallazgo es similar al de Flores (2019), quien encontró que el estrés laboral tiene una relación inversa con el rendimiento laboral en sus estudios. Esta comparación demuestra que el estrés laboral es un componente no intencional en el desarrollo y desempeño profesional de la enfermera.

La prueba Rho de Spearman encontró una correlación significativa entre el estrés laboral y el rendimiento en el trabajo al nivel 0,01, una correlación significativa entre el estrés laboral y la productividad en el trabajo al nivel 0,01, y una correlación significativa entre el estrés laboral y la eficacia en el trabajo al nivel 0,05.

Estos resultados son similares a los de Carrillo (2018). La moderación del estrés, es decir, la falta de apoyo social, de los trabajadores con mayor responsabilidad y representatividad fue explicada por el análisis de datos. Como resultado, se observó que los enfermeros son los profesionales más estresados (2,89 frente a 2,49; $p < 0,05$). El sexo, la edad, el turno, el destino y el tipo de afiliación al hospital no resultaron estar relacionados con ninguna de las tres características. Además, se menciona una percepción moderada de las exigencias del trabajo, lo que indica que la falta de apoyo social por parte de los superiores es un aspecto que debe abordarse.

Mientras que Sumande 2020 en su investigación se planteó determinar el desempeño de profesional de enfermería en nosocomios privados; aplicó cuestionarios para recabar información, los que fueron adaptados de los estándares de las competencias

elementales del profesional enfermero. Los resultados expresaron que el desempeño profesional clínico del personal de enfermería es competente.

Concluyendo que el desempeño profesional del personal enfermero, de acuerdo a su perfil, no expresa diferencias significativas en la atención a sus pacientes, mientras que se denota una diferencia significativa cuando se considera el nivel educativo profesional más alto y su ubicación de la incorporación hospitalaria. La evaluación del profesional enfermero que posee grado de maestría es relativamente valorada más alta, contrario a los que solo estudiaron licenciatura.

Asimismo, los hallazgos enunciaron diferencias significativas en el rol de enfermeras novatas en el liderazgo y la gestión. La correlación de atención al paciente, liderazgo y gestión expresaron relación proporcional.

Mientras que Angeles y Angulo realizaron un estudio en Ancash en el año 2019 con el objetivo de determinar la relación entre el estrés y el rendimiento laboral en los colaboradores del Centro de Salud Chiquián, Bolognesi, utilizando un método cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal, la muestra estuvo conformada por 42 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario 6 donde se encontró que existe una relación inversa y sustancial entre el estrés y el rendimiento laboral. 786 y sig. = 0,000), donde se descubrió que la carga de trabajo, las relaciones con los compañeros y el ambiente de trabajo son factores estresantes para los colaboradores, afectando al rendimiento laboral que puedan expresar.

Herdoiza 2020 es de la misma manera. En su estudio se empleó el diseño explicativo secuencial para investigar el comportamiento organizacional y su impacto en el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital del IESS Babahoyo, para lo cual se utilizó un estudio descriptivo, correlacional y de enfoque mixto en el que se seleccionó como muestra a 131 enfermeras del hospital y se analizó mediante una

encuesta que midió las dos variables y una entrevista; los resultados revelaron que las dimensiones del comportamiento organizacional variaron.

El plan contemplaba tácticas de motivación intrínseca, acciones de liderazgo y actividades de integración. Según los resultados, había una asociación elevada y positiva entre el comportamiento organizativo y el rendimiento laboral.

Esto nos permite ver que la asociación entre el estrés laboral y las distintas variables de aplicación es diferente en contraste con la investigación mostrada, indicando que el estrés laboral es un factor que cambia la relación entre la productividad del trabajo y/o el rendimiento laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Carlos Alberto Seguí Escobedo, Arequipa - Perú 2021 con el valor de $p=0.000 < 0.05$ aceptándose la hipótesis de investigación.
2. Existe relación entre estrés laboral y la productividad en profesionales de enfermería del Hospital Carlos Alberto Seguí Escobedo, Arequipa - Perú 2021; con el valor de $p=0.005 < 0.05$; lo cual confirma la correlación inversa y significativa entre la variable de estrés y la dimensión productividad.
3. Existe relación entre el estrés laboral y la eficacia en los profesionales de enfermería del Hospital Carlos Alberto Seguí Escobedo, Arequipa - Perú 2021; donde el valor de $p=0.01 < 0.05$; lo cual confirma la correlación inversa y significativa entre la variable y la dimensión eficacia laboral; aceptándose la hipótesis de investigación.
4. Existe relación entre estrés laboral y la eficiencia en los profesionales de enfermería del Hospital Carlos Alberto Seguí Escobedo, Arequipa - Perú 2021; donde el valor $p=0.01 < 0.05$ aceptándose la hipótesis de investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta los resultados obtenidos se presentan las siguientes recomendaciones para tomarse en cuenta:

1. Se sugiere la implementación y ejecución de un programa en la organización con la finalidad de reducir el nivel de estrés ocasionado a sus trabajadores en especial a los profesionales de enfermería. Esto permitirá reducir los niveles de estrés gracias a un seguimiento y aplicación de dicho programa de vigilancia.
2. Se propone investigar con mayor precisión y profundidad el impacto de las características sociodemográficas (edad, sexo, estatus socioeconómico, años de servicio y situación laboral) sobre el estrés laboral y el rendimiento.
3. Se propone la creación de un plan de mejora que involucre el aumento de la motivación del personal de enfermería mediante algún tipo de incentivo para mejorar la calidad del desempeño profesional lo cual permitirá una mejor productividad, eficacia y eficiencia.
4. Se recomienda la implementación de rutinas que permitan mejorar el estilo de vida de los profesionales de enfermería además esto beneficiara a tener una mejor actividad física , permitiendo que entre profesionales exista una buena comunicación y compañerismo.

Referencias

- (1) García Moran M. Gil La Cruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*. 2016; 15-16
- (2) Raurell-Torredà, G. Reflections arising from the COVID-19 pandemic. *Enfermería Intensiva (English ed.)*, 31, Issue 2, April–June. 2020. 90- 93
- (3) Uribe Prado JF. Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales. México: Manual Moderno.[Internet] 2015
- (4) OMS. Directrices para ayudar a los países a mantener los servicios sanitarios esenciales durante la pandemia del COVID – 19, [Online]; 2020 [citado 10 setiembre 2020] disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/30-03-2020-who-releases-guidelines-to-help-countries-maintain-essential-healthservices-during-the-covid-19-pandemic>
- (5) OIT, Estrés laboral, [Online]; 2016 [citado 10 setiembre 2020]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v83n1/1609-7394-rnp-83-01-51.pdf>.
- (6) OIT (2016) Psychosocial factors at work: Recognition and control. Report of the Joint International Labour Office and World Health 81 Organization on Occupational Health. Occupational Safety and Health Series No. 56. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo
- (7) Solís R. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú, [Online]; 2017 [citado 10 setiembre 2020]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832017000300003
- (8) Sarsosa-Prowesk, K., & Charria-Ortiz, V. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad Y Salud*, 20(1), 44 - 52. <https://doi.org/10.22267/rus.182001.108>

- (9) Herdoiza, Z. El comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital IESS Babahoyo [Tesis para optar el grado de maestro en Gerencia en Servicios de Salud]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil;2020. [citado noviembre 2020].
- (10) Fajardo, T. y Cerezo D. Estrés y su influencia en el desempeño académico de los estudiantes de la carrera de enfermería del primer semestre de la universidad técnica de Babahoyo [Tesis para la obtención del título de Licenciada en Enfermería]. Guayaquil; 2019. [citado octubre 2020].
- (11) Yaguar, S. 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, (2019). [Tesis para la obtención del grado de magíster en Gerencia en Servicios de la Salud]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Sistema de Posgrado Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud; 2019. [citado octubre 2020].
- (12) Espinoza, M. Grados de satisfacción en el trabajo y su asociación con niveles de estrés laboral en personal de salud de una unidad médica familiar en Veracruz, México [Tesis para obtener el posgrado en la especialidad de Medicina del Trabajo y Ambiental] México: Universidad Veracruzana; 2019. [citado noviembre 2020].
- (13) Angeles, E. Relación entre el estrés y desempeño laboral en colaboradores del Centro de Salud de Chiquián, Bolognesi [Tesis para obtener el grado de maestro en Gestión del Talento Humano]. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo; 2019. [citado noviembre 2020].
- (14) Barrera, T. Estrés y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Antonio Caldas Domínguez - Pomabamba- 2017. [Tesis para obtener el grado de maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2017. [citado noviembre 2020].
- (15) Sumande, D. V., & Ruiz, F. B. (2020). Evaluation of staff nurses performance in Level III private hospitals in Region IV-A basis for continuing professional

development program. *Enfermería clínica*, 30 Suppl 1, 42–47.
<https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.09.034>

- (16) Flores, D. (12 de Octubre de 2019). Influencia del estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería en servicios críticos del Hospital Palmas. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Roosevelt], Huancayo. Universidad Privada Roosevelt de Huancayo: <http://repositorio.uroosevelt.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/ROOSEVELT/195/INFLUENCIA%20DEL%20ESTR%C3%89S%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DEL%20PROFESIONAL%20DE%20ENFERMER%C3%8DA%20EN%20SERVICIOS%20CR%C3%8DTICOS%20DEL%20HOSPITAL%20DE%20PAMPAS%202019>
- (17) Carrillo, C., Ríos, M., Escudero, L., y Martínez, M. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario. *Scielo*, 1-5. <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/1695-6141-eg-17-50-304.pdf>
- (18) Aristizábal Hoyos Gladis Patricia, Blanco Borjas Dolly Marlene, Sánchez Ramos Araceli, Ostiguín Meléndez Rosa María. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender: Una reflexión en torno a su comprensión. *Enferm. univ* [revista en la Internet]. 2011 Dic [citado 2022 Abr 25]; 8(4): 16-23. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632011000400003&lng=es.
- (19) Feather NT. *Expectations and actions: Expectancy-value models in psychology*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. 1982.
- (20) Garcia WA, Norton BMA, Fernm, Coviak C, Pender N, Ronis LD. Gender and Developmental Differences in Exercise Beliefs Among Youth and Prediction of their Exercise Behavior. *Journal of School Health* [internet] 1995 [consultado el 26 de marzo del 2011]; 65(6):[213-219]. Disponible en: <http://bit.ly/ACcJ0I3>
- (21) PATLÁN PÉREZ JUANA. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. *Salud, Barranquilla* [Internet]. 2019 Apr [cited 2022 Apr 25]; 35(1): 156-184. Available from:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en.

- (22) Martín, P., Salanova, M. y Peirí, J. El estrés laboral: ¿un concepto cajón-de-sastre? [monografía en internet]. España: Universitat Jaume I. c2016. [citado noviembre 2020]. (10):18-27. Disponible en: <http://www.want.uji.es/download/el-estres-laboral-un-concepto-cajon-de-sastres/>
- (23) Iglesias Armenteros Annia Lourdes, Torres Esperón Julia Maricela. Un acercamiento al Clima Organizacional. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2018 Mar [citado 2022 Abr 25] ;34(1):e1257. Disponible: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es. Epub 01-Mar-2018.
- (24) Marín-Idárraga DA, Losada Campos LÁ. Estructura organizacional y relaciones inter-organizacionales: análisis en Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud públicas de Colombia. Estud gerenc [Internet]. 2015 [citado el 26 de abril de 2022];31(134):88–99. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232015000100011
- (25) Chacín-Almarza Betulio, Corzo-Alvarez Gilbert, Rojas-González Liliana, Rodríguez-Chacín Elvia, Corzo-Ríos Gilberto. Estrés Organizacional y Exposición a Ruido en Trabajadores de la Planta de Envasado de una Industria Cervecera. Invest. clín [Internet]. 2002 Dic [citado 2022 Abr 26] ; 43(4): 271-289. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0535-51332002000400006&lng=es.
- (26) Odremán R, José G. (2014). Gestión Tecnológica: Estrategias de Innovación y Transferencia de Tecnología en la Industria. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 18(73), 181-191. Recuperado en 26 de abril de 2022, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212014000400004&lng=es&tlng=es.
- (27) Pedraja-Rejas Liliana, Rodríguez-Ponce Emilio, Rodríguez-Ponce Juan. Liderazgo y decisiones estratégicas: Una perspectiva integradora.

- INCI [Internet]. 2006 Ago [citado 2022 Abr 26] ; 31(8): 577-582. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0378-18442006000800007&lng=es.
- (28) Louwerse, Max M.. (2004). Un modelo conciso de cohesión en el texto y coherencia en la comprensión. *Revista signos*, 37(56), 41-58. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09342004005600004>
- (29) Chiavenato, I. *Introducción a la teoría de la Administración*. 7a ed. México D.F.:McGraw-Hill/Interamericana Editores; 2006. [citado noviembre 2020]. Disponible en: <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- (30) Espinoza, M. Grados de satisfacción en el trabajo y su asociación con niveles de estrés laboral en personal de salud de una unidad médica familiar en Veracruz, México [Tesis para obtener el posgrado en la especialidad de Medicina del Trabajo y Ambiental] México: Universidad Veracruzana; 2019.[citado noviembre 2020].
- (31) Fontalvo Herrera, Tomás, De La Hoz Granadillo, Efraín, & Morelos Gómez, José. (2018). LA PRODUCTIVIDAD Y SUS FACTORES: INCIDENCIA EN EL MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47-60. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>
- (32) Calvo Rojas, Jeison, Pelegrín Mesa, Arístides, & Gil Basulto, María Saturnina. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *Retos de la Dirección*, 12(1), 96-118. Recuperado en 26 de abril de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006&lng=es&tlng=es.
- (33) Pedraza, Esperanza, Amaya, Glenys, & Conde, Mayrene. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. Recuperado en 26 de abril de 2022, de

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es.

- (34) Hernández, R., Fernández, C., Lucio, P. B., y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (6a ed.). McGraw-Hill Education.
- (35) Neill, A., y Suárez, L. (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica (1a ed.). UTMACH.
- (36) Hernández, R., Fernández, C., Lucio, P. B., y Baptista, M. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education
- (37) García Moran M. Gil La Cruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona. 2016; 15-16
- (38) Chiavenato, I. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Novena edición. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores; 2011. [citado noviembre 2020]. Disponible en: https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado.
- (39) Metodología de la investigación - Cesar Augusto Bernal - 2ed [Internet]. 1Library.co. [citado el 22 de abril de 2022]. Disponible en: <https://1library.co/document/zw3pw8vy-metodologia-investigacion-cesar-augusto-bernal-ed.html>
- (40) Aurora D, Roldán M, Mejía EM, Delgado K, Gadea S, Gonzalo M, et al. Edu.mx. [citado el 22 de abril de 2022]. Disponible en: <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasU6/tecnicas.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Estrés laboral	Es un fenómeno natural en todo organismo. Respuestas a reacciones específicas en términos de estímulos que pueden ser positivos o negativos .(22)	Manifestación de trabajador que se llega a establecer por niveles a través de la evaluación del clima organizacional, la estructura organizacional, el territorio organizacional, la tecnología, la influencia del líder, la falta de cohesión y el respaldo del grupo; para ello se utiliza un instrumento de 25 ítems.	Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo	Misión y metas de la Organización Estrategia de la Organización Políticas generales de la gerencia Dirección y objetivos Emisión de informes Control sobre el trabajo Estructura formal de la organización Cadena de mando Condiciones para control de actividades Área de trabajo Espacio privado de trabajo Trabajo con miembros de otras áreas Equipamiento para el trabajo Conocimientos técnicos Labor del supervisor Respeto de los superiores Preocupación del líder por el bienestar del equipo Confianza en el desempeño del equipo Ser parte del grupo de trabajo Estatus o prestigio dentro de la organización Orden en el equipo Presión del equipo Respaldo de las metas profesionales Protección por parte del equipo Apoyo técnico del equipo	Ordinal

ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODO
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa – Perú,2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre estrés laboral y la productividad del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa –Perú,2021?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre el estrés laboral y la eficacia del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa –Perú,2021?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre el estrés laboral y la eficiencia del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa –Perú,2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa –Perú,2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación existente entre estrés laboral y la productividad del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa –Perú,2021.</p> <p>Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la eficacia del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa – Perú,2021.</p> <p>Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la eficiencia del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa –Perú,2021.</p>	<p>Hipótesis general : Si existe relación entre estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa – Perú,2021.</p> <p>.</p> <p>Hipótesis Nula: No existe relación entre estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa – Perú,2021.</p> <p>.</p>	<p>Estrés laboral</p> <p>Desempeño del personal</p>	<p>Tipo de Estudio: Basica, aplicada, cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental- correlacional</p> <p>Población de estudio : La población del estudio esta conformado por 90 licenciados de enfermería .</p> <p>Muestra: Está conformada por 70 licenciados de enfermería .</p> <p>Técnica: La técnica de recolección de datos será encuesta.</p> <p>Instrumento: El instrumento es cuestionario validado por expertos.</p>

ANEXO 3. CARTA PRESENTACIÓN



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

LOS OLIVOS, 22 de marzo de 2022

Señor

DR. JESUS SALINAS GAMERO
DIRECTOR DEL HOSPITAL CARLOS ALBERTO SEGUÍN ESCOBEDO
CALLE PERAL AYACUCHO S/N

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Enfermería


De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Olivos y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que la Bach. Richard Pumapillo Layme del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Enfermería, pueda ejecutar su investigación titulada: "**Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguin Escobedo Arequipa , 2021**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,


Mg. Lic. Leydi S. Fajardo Vizquerra
Coordinadora de Titulación

cc: Archivo PTUN.



ANEXO 4.CARTA ACEPTACION

RED ASISTENCIAL AREQUIPA – ESSALUD

ANEXO

CARTA DE ACEPTACIÓN DEL JEFE DE DEPARTAMENTO/SERVICIO/ÁREA O JEFE INMEDIATO SUPERIOR

Arequipa, 6 de abril 2022.

Gerente de la Red Asistencial Arequipa

De mi consideración:

El Dr. Zárate Curi Angel Arturo , Jefe del Departamento/Servicio/Área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo Red Asistencial Arequipa – EsSalud.

Donde se ejecutará el estudio titulado: "**Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa 2021**".

Este proyecto deberá contar además, con la evaluación del Comité Institucional de Ética en Investigación y la aprobación correspondiente por su despacho antes de su ejecución.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



Dr. Arturo Zárate Curi
C.M.P. 33307 - R.N.E. 15813
JEFE DE DPTO. EMERGENCIA Y ÁREAS CRÍTICAS
HOSP. CARLOS A. SEGUIN ESCOBEDO
EsSalud

(Firma y sello del Jefe Dpto./Servicio/Área)

ANEXO 5. INSTRUMENTO

Escala de Estrés Laboral adaptado de la OIT-OMS

Edad..... Sexo (F) (M)

Área de trabajo..... Fecha.....

Para cada respuesta de la encuesta, indique con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual estrés.

N°	PREGUNTAS	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	El que no comprenda las metas y misión del hospital me causa estrés					
2	El rendir informes a mis superiores y/o a mis subordinados me estresa					
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés					
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa					
5	El que mi superior no dé la cara por mí, ante la dirección me estresa					
6	El que mi superior no me respete me estresa					
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés					
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés					
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro del hospital me causa estrés					
10	El que la forma en que trabaja el hospital no sea clara me estresa					

11	El que las políticas generales de la dirección impidan mi buen desempeño me estresa					
12	El que las personas que están a mi nivel dentro del hospital tenga poco control sobre el trabajo me causa estrés					
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa					
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro del hospital me estresa					
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa					
16	El que se maneje mucho papeleo dentro del hospital me causa estrés					
17	El que mi superior(a) no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés					
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa					
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los superiores me causa estrés					
20	El que el hospital carezca de dirección y objetivos me causa estrés					
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés					
22	El que tenga que trabajar con personal de otras áreas me estresa					
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés					
24	El que no respeten la cadena de mando, me causa estrés					
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERAS

Instrucciones: Estamos realizando la investigación sobre el desempeño profesional de las enfermeras. La presente encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo que agradecemos ser lo más sincero posible. Lea y marque con una X en el casillero de la respuesta que crea que es la correcta.

Datos generales:

Edad: Sexo: (F) (M)

Para cada ítem, marcar con una "X" en el casillero correspondiente según la siguiente escala:

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

N°	ITEMS	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
Productividad laboral						
1	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					
2	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro del hospital?					
3	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas del hospital?					
4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas del hospital?					
5	¿Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos del hospital?					
Eficacia laboral						
6	¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
7	¿Usted cumple con las tareas asignadas?					
8	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					

9	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?					
10	¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?					
Eficiencia laboral		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
12	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
13	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
15	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					

ANEXO 6. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS EXPERTOS

Tabla

Estadísticos de fiabilidad del instrumento de estrés laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	25

El coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es $\alpha = 0.966$, entonces se puede determinar que el instrumento empleado tiene un grado de confiabilidad muy alta por su cercanía al 1 (100% de confiabilidad en la medición), también se puede decir que el instrumento tiene un 96,6% de confiabilidad, el instrumento tiene una confiabilidad muy alta por lo cual permitirá obtener información confiable veraz y en diferentes momentos.

Tabla

Estadísticos de fiabilidad del instrumento de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	15

El coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es $\alpha = 0.943$, entonces se puede determinar que el instrumento empleado tiene un grado de confiabilidad muy alta por su cercanía al 1 (100% de confiabilidad en la medición), también se puede decir que el instrumento tiene un 94,3% de confiabilidad, el instrumento tiene una confiabilidad muy alta por lo cual permitirá obtener información confiable veraz y en diferentes momentos.

ANEXO 7. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,.....Identificado con DNI.....

En mi condición de,autorizo a

Estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo, a utilizar información confidencial para el proyecto de investigación denominado : Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguí Escobedo, Arequipa - Perú 2021.

El material suministrado por el poblador será la base para la elaboración del estudio de investigación; por lo tanto. Los estudiantes asumen que toda la información y resultado de la investigación será de uso exclusivamente académico y privado.

Lima,01 marzo del 2022

Atentamente

.....

ANEXO 8.FOTOS

Cuestionario sobre Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa - Perú 2021.

Un saludo muy cordial al personal de enfermería, estoy realizando la tesis titulada:

Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa - Perú 2021.

Agradezco anticipadamente su colaboración respondiendo las preguntas en forma sinceras y honesta, es totalmente confidencial y anónima, muchas gracias.

Cuestionario sobre Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa - Perú 2021.

Se registró tu respuesta.

[Enviar otra respuesta](#)

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FAJARDO VIZQUERRA LEYDI SUSAN, 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 laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguí Escobedo, Arequipa - Perú 2021", cuyo autor es PUMAPILLO LAYME RICHARD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9.00%, 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, 09 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FAJARDO VIZQUERRA LEYDI SUSAN DNI: 71977614 ORCID: 0000-0003-4692-0518	Firmado electrónicamente por: LFAJARDOV el 24- 11-2022 15:42:49

Código documento Trilce: TRI - 0427787