



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería de un  
hospital nacional, Callao 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Ramirez Zurita, Elsi Dianita ([orcid.org/0000-0002-6621-4445](https://orcid.org/0000-0002-6621-4445))

**ASESOR:**

Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio ([orcid.org/0000-0001-6768-381X](https://orcid.org/0000-0001-6768-381X))

**CO-ASESORA:**

Dra. Pillman Infanson, Rosa Estrella ([orcid.org/0000-0001-7836-3395](https://orcid.org/0000-0001-7836-3395))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A Dios, por concederme la valentía y la fuerza por iniciar y concluir en este proceso de mi vida.

A mi padre, porque fue mi guía y luz, por instruir lo fundamental en mi vida: Perseverante, amar y luchar frente todos los obstáculos.

A mi madre, pareja y mis hermanas por deleitarme su apoyo incondicional.

### **Agradecimiento**

A la universidad César Vallejo por facilitar programas académicos que nos permiten a realizar nuestros objetivos profesionales.

A mi asesor el Dr. Hugo Eladio Chumpitaz Caycho y mi coasesora por su entusiasmo, perseverancia y dedicación al orientarnos, en este proceso de desarrollo y culminación satisfactoria con la investigación.

A los ejecutivos de la institución donde logre realizar la investigación para el estudio.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1.Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4.Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	44

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Expertos de la evaluación de validez	19
Tabla 2. Distribución de frecuencia V.I y V.D	21
Tabla 3. Niveles en porcentajes de la variable estrés y dimensión 1	22
Tabla 4. Niveles en porcentajes de la variable estrés y dimensión 2	23
Tabla 5. Niveles en porcentajes de la variable estrés y dimensión 3	24
Tabla 6. Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones	25
Tabla 7. Contraste de la H.G para las variables (V1 y V2)	26
Tabla 8. Contraste de la H.E para las V.I y desempeño de actividades	26
Tabla 9. Contraste de la H.E para las V.I y desempeño contextual	27
Tabla 10. Contraste de la H.E para las V.I y desempeño contraproductivo	28

## Resumen

La presente investigación planteó como objetivo general determinar de qué manera el estrés incide en el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022. La investigación se fundamenta en un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un nivel explicativo, diseño no experimental, de corte transversal, correlacional causal. La muestra del estudio estuvo conformada por 50 personales de enfermería de un hospital nacional, a quienes se les aplicó cuestionarios con la escala de Likert; los resultados se observa la dependencia de la variable desempeño laboral con respecto al estrés. El valor del chi cuadrado es 24,856 con un P valor de 0,010; lo cual significa que siendo menor a 0,005 se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula; quedando confirmado la dependencia de una variable sobre la otra. Se observa también, el valor de la prueba de Pseudo R cuadrado (Nagelkerke=0,394) alcanza el 39,4%, o sea, la variable desempeño laboral depende de la variable estrés, en la cual muestra que el estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022.

**Palabras clave:** Desempeño laboral, estrés, personal de enfermería

## **Abstract**

The present investigation raised as a general objective to determine how stress affects the work performance of the nursing staff of a national hospital, Callao 2022. The investigation is based on a quantitative approach, of an applied type, with an explanatory level, design not experimental, cross-sectional, causal correlational. The study sample consisted of 50 nursing personnel from a national hospital, to whom questionnaires with the Likert scale were applied; The results show the dependence of the work performance variable with respect to stress. The chi square value is 24.856 with a P value of 0.010; which means that being less than 0.005, the researcher's hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected; confirming the dependence of one variable on the other. It is also observed that the value of the Pseudo R squared test (Nagelkerke=0.394) reaches 39.4%, that is, the job performance variable depends on the stress variable, which shows that stress in the job performance of the nursing staff of a national hospital, Callao 2022.

**Keywords:** Job performance, stress, nursing staff

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en el contexto internacional el estrés es considerado uno de los aspectos más relevantes según la OIT. Estima que el estrés se relaciona con la carga negativa física, psicológica y emotiva. Considerando las limitaciones de trabajo que implican en tal nivel de déficit y resistencias negativas en los individuos (Calderón, 2020). De acuerdo, el estrés se evidencio la mayor relevancia en personalidades y en el incremento enormemente, con el elevado nivel de cansancio, intranquilidad y de impaciencia de realizar todas sus actividades de manera inadecuada, lo cual, en particular muchas se han visto más evidenciadas en el tiempo de la pandemia (OMS, 2021). Esta relevancia de esta pandemia, fue a nivel mundial donde estado evidenciándose las manifestaciones psicológicas ocasionados por diferentes causas como el estrés, de ansiedad y depresión entre otras. De acuerdo este estudio, las personas femeninas obtuvieron respuesta de estrés más alta y con un medio de 7.11 para un desvió estándar de 4.414, por otro lado, los masculinos obtuvieron el nivel de estrés más bajo evidenciándose en la media de 4.99 y en su desviación estándar de 2.32 (Mansilla et al.,2022). Se ha demostrado que el 75% de las mexicanas padecen fatiga por estrés, sobrepasando a naciones, así como china y estados unidos. Por otro lado, ha favorecido un 45% de personas españolas activas registran sufrir más estrés en el trabajo. Esto se convierte en el aumento de 9 puntos el 36% y 11 corresponde al tiempo de aislamiento 34% (ORH, 2020). En este estudio, las diversas causas estresantes en el contexto laboral una en particular es el incremento de tareas que ocasiona cansancio mental y físico en el ser humano, a la vez reduce la capacidad en el desempeño en las funciones de enfermería (Medina, 2018). En su estudio, se puede lograr aprender a reconocer la importancia y así poder disminuir la carga laboral lo cual, son los causan un alto porcentaje de estrés (Betancourt et al., 2020).

En el contexto nacional, determinaron que existe el 94,7% demuestra un grado medio de estrés y el 68,4% se relaciona muy bueno en su desempeño laboral. Por ello, si se encuentra relación sobre el estrés y el desempeño laboral (Tapia y

Zacarias, 2021). También, el estrés si hay una concordancia relevante en el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de emergencia en un hospital de la provincia de la Merced (Machacuay, 2020). En el año 2021, se dedujo que el 54.4% fue un nivel alto de estrés, indicando que la enfermería está comprometidos a causas estresores perjudican negativamente su desempeño al dedicar la atención en los usuarios críticos, de esta manera se comprueba que un 57.8% de nivel de desempeño medio que posee el personal de enfermería (Morales, 2021). En este estudio lo cual producía un estrés 75 % son niveles bajos, 19 % niveles medios y 5,6 % niveles altos, y en correlación al desempeño laboral es 69 % se evidenciaron con niveles de desempeños laborales altos y 27, 8 % presentan niveles desempeños bajos, en relación al periodo de trabajo en el área vinculado con el estrés. Se manifestó que no hay existencia de concordancia relevante sobre el estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería (Borja y Salas, 2022). En el contexto local, en un hospital nacional en el Servicio de Emergencia, existen diversos factores como el aumento demanda de pacientes, falta de insumos. También, la carga de trabajo en pandemia se ha podido certificar las inadecuadas gestiones de los recursos como en los horarios en el personal de enfermería, ocasionando estrés (Santa Cruz, 2022).

En el contexto institucional en un hospital nacional de minsa de la provincia de callao se observó que, por la falta de recursos, falta de trabajadores y cambios de horarios constantes y exigencias, la carga laboral en el personal de profesional enfermería lo cual, se convierte en fuente de estrés en el profesional en la actualidad. Desde esta expectativa el personal de enfermería tiene las responsabilidades y los autocuidados que se debe tener hacia la salud individual esto va influenciar de un aspecto positiva o negativa, en diferentes formas que logren alcanzar. Es por ello que tomando en cuenta lo mencionado, por lo que tenemos que tener una iniciativa a corto y a largo plazo para conseguir mejorar y deje de ser un problema y siga incrementando.

Ante lo mostrado, tener en cuenta lo principal desarrollar esta investigación que aborde posterior al problema: ¿De qué manera el estrés incide en el desempeño

laboral del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022?. Teniendo en cuenta se formula los tres problemas específicos en lo cual se plasmó en la matriz de consistencia. De acuerdo a la búsqueda de la investigación se explica en el campo teórico porque se desarrolló un estudio y observación de las teorías, ideas y situaciones entre estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería, que podría ser utilizado para adquirir actuales competencias que aportan a un resultado de solución a posteriores búsquedas de investigaciones. En el campo práctico, se demuestra porque, la búsqueda realizada se utilizó dos variables, por ello consideramos principalmente importante facilitar procesos orientados al autocontrol emocional, fomentando una comunicación persistente, constante entre la institución y el trabajador garantizar en todo instante a sus inquietudes y necesidades. Por otro lado, primordial garantizar un clima laboral óptimo. En el campo metodológico, la búsqueda de investigación facilita aportes como dos instrumentos que obtienen información de las variables y lograr la medición, para su análisis. En el campo social esta investigación coopera, alternativas de solución para mejorar y fortalecer también plantear respuestas de solución y lograr a mejorar la técnica de procesos de calidad en el personal de enfermeros y de la comunidad, además de brindar información científica, real al personal de enfermería y en las actividades por servicio de la gestión de la calidad en general.

La investigación plantea como el principal objetivo, determinar de qué manera el estrés incide en el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022. Así mismo, los objetivos específicos determinar de qué manera el estrés incide en el desempeño de actividades del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022. Determinar de qué manera el estrés incide en el desempeño contextual del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022. Determinar de qué manera el estrés incide en el desempeño contraproducente del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022. Por ello, se propone la hipótesis general en el presente estudio: El estrés incide significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022. Por lo cual se formuló tres hipótesis específicas en lo cual se plasmó en la matriz de consistencia.

## II. MARCO TEÓRICO

Se ha estimado para este estudio de investigación los correspondientes antecedentes nacionales, Lauracio (2021), desarrollo una aplicación en estrés en el desempeño laboral en el profesional de enfermería. El método fue descriptivo correlacional, la muestra obtenida es de un total de personal del establecimiento de salud. El instrumento utilizado fue el cuestionario de autoevaluaciones en el desempeño laboral. El resultado adquirido en el estrés fue 7.09 en un nivel de 1 a 10 ( $s=2.32$ ), desempeño laboral 35.71 asimismo en escalas de 0 a 40 ( $s = 0.81$ ), no se haya relación sobre ambas variables ( $r=0.063$ ). Se deduce que el estrés es de porcentaje medio, el desempeño laboral es elevado y no hay correlación sobre el estrés en el desempeño laboral en el personal de enfermería.

De acuerdo, Loayza (2021), realizó un estudio estrés en el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería del Hospital Regional, el método enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Su población estaba constituida por 400 personal de enfermería la muestra utilizada fue de 197. La técnica es la encuesta y el instrumento cuestionario. Los resultados obtenidos en el estrés fue el 40.10%, mantienen niveles medios de estrés, Así mismo, se halló con un 28.93% presentan niveles altos de estrés, por otro lado, se hallaron un nivel bajo de estrés el 30.96% y en el desempeño laboral con un 41.11%, mantienen niveles medios de desempeño laboral, mientras , se observó con un 27.91% presento niveles altos de desempeño laboral, entretanto presentaron niveles bajos de desempeño el 30.96%. Se concluye que existe una correlación significativamente negativas bajos del sobre el estrés en el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería, en niveles de significancia de 0.01 y una relación Rho de Spearman negativo muy bajo de -0.181.

Igualmente, Enriquez y Miranda (2021), este presente trabajo se realizó sobre estrés en el desempeño laboral en el personal de salud en el periodo de pandemia del covid-19, el estudio fue de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental; en la recopilación de datos se utilizó el

cuestionario en las diferentes variables por lo cual fue aplicada en 30 que fueron profesional de salud. También, se empleó Alfa de Cronbach para poder definir la fiabilidad en el instrumento que se aplicó; de igual modo se usó el programa estadísticamente SSPS versión 26. Estos resultados definieron en el estrés el 43.3% del personal está en un porcentaje medio en las dimensiones despersonalización con un 53.3%, en la dimensión agotamiento emocional fue un 50.0% asimismo, en la dimensión elaboración personal se halló 43.3% y en la otra variable de desempeño laboral con un 53.3% del personal presentan porcentajes medios y la dimensión de responsabilidades, iniciativas, oportunidades, confiabilidad y discreción y la realización de normativa con un 53.3%. Se concluye que si se encuentra una correlación opuesta sobre las variables con un valor de -0.841, mostrando la medición del porcentaje en el estrés incrementa y del desempeño laboral tiende a reducir.

Según, Abanto (2020), en la presente investigación, fue sobre estrés en el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Trujillo, mientras la etapa de la urgencia covid 19. Según lo indicado, metodológicamente se desarrolló fue cuantitativa de diseño no experimental, debido a que, se busca las conductas de los personales de salud debido a la circunstancia de su entorno, de corte transversal de alcance correlacional causal. En la selección de datos se eligió un instrumento de evaluación del desempeño de la organización estudiada, y un cuestionario de estrés laboral realizado por la misma autora, que fue aplicada a 72 personas, también se empleó el coeficiente del Alfa de Cronbach para precisar la fiabilidad en cada instrumento, y se realizó el software estadístico del SPSS 25. Se concluye, en el resultado se precisan un elevado porcentaje en el estrés corresponde a un 54% y en el desempeño regular de 67%, finalmente hay relación significativamente que presento en el estrés y desempeño laboral en el profesional de salud, según el motivo las presiones de las labores con los enfermos del covid19.

De acuerdo ,Machacuay y Vera (2020), desarrollo un estudio sobre estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería, metodológicamente fue de tipo básica, de diseño no experimental, correlacional, de corte transversal y un

enfoque cuantitativo, la muestra fue constituida es de 76 personal de enfermería la encuesta utilizada es el cuestionario en el estrés laboral OIT-OMS adaptada por Palomino (2017) y el cuestionario de desempeño laboral de Vargas (2017). Los resultados utilizados fue la prueba inferencial en la comprobación estadística es Rho de Spearman, en lo cual, se confirmó que hay correlación significativamente en el estrés y desempeño laboral con un valor de porcentaje significativo igual a 0.000 menor en alfa  $p=0.05$ , aceptando la hipótesis de investigación, de tal manera se evidenció que el estrés se relaciona inverso y significativo con la productividad, eficacia y eficiencia. Finalmente se demostró que el coeficiente de la relación Rho fue idéntica al -0.574, igual una relación regular pero inverso sobre las dos variables.

Se ha estimado para la investigación los subsiguientes antecedentes internacionales, Betancourt et al., (2020), desarrollo un estudio sobre el estrés del personal de enfermería y técnicos en enfermería en la epidemia en el Covid -19. Se utilizó metodológicamente un estudio observacional, analítico, con un corte transversal en el hospital del área unidad de cuidados intensivos. Se incluye todo el personal de enfermería y técnicos en enfermería, que laboran en el servicio de cuidado intensivo. La técnica que se utilizó fue la encuesta. La adecuación de la escala se realizó por medio del método de traducción-retro traducción. Se obtuvo los participantes en este estudio 14 profesional de enfermería, 10 técnicos de enfermería, dentro de edad media de 21 a 40 años, se concluye con los resultados se obtuvo un 21% de los encuestados estuvieron comprometidos en un nivel alto de estrés, por otro lado, presentan que el 79% están expuestos a un bajo nivel de estrés.

Así mismo, Herdoiza (2020), esta investigación se lleva a cabo sobre los comportamientos organizacionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería mediante este estudio se desarrolló en un hospital. Metodológicamente se utilizó la investigación de tipo descriptivo, correlacional, de enfoque mixto, diseño explicativo secuencial. Los resultados sobre la variable desempeño laboral en el profesional de enfermería presenta un 30% sobre un nivel medio mientras en función de situaciones conflictivos; en relación a los efectos negativos en distintas

situaciones el 22% las asuman con responsabilidades. Se concluye que existe una relación firme y eficaz sobre los comportamientos organizacionales y el desempeño laboral.

Según, Orozco (2022), desarrollo un estudio sobre el nivel de estrés a que está sometido el profesional de enfermería del servicio de urgencia vinculado con el covid-19 del hospital del sur. De acuerdo, a ello se utilizó un estudio observacional, descriptivo y de corte transversal, se empleó un cuestionario, a 145 fueron profesional de enfermería aplicados a la atención de pacientes con covid 19. Los resultados que se obtuvo fueron, un 93.54% de los encuestados declaran que la carga laboral ha ido cambiando a consecuencia de la urgencia sanitaria y de igual modo la circulación de usuarios las cifras han ido multiplicando con el covid-19. El cansancio emocional, se presenta elevadas cifras con un 73 encuestados y un 50.34% la totalidad de la muestra. Se concluye, que el estrés al que está sujeto al personal de enfermería es elevado, y por esta condición aumenta el área de emergencia de las unidades asistenciales. Se recomienda lo más factible aumentar el tiempo de descanso y días libres para el personal de Salud, de esta manera se va reducir la carga laboral y el estrés.

Igualmente, Márquez (2020), desempeño laboral y su correlación con el estrés del personal de salud en las terapias intensivas neonatal en el hospital general del norte. En relación al marco metodológico, se desarrolló la investigación no experimental de corte transversal, descriptivo con un enfoque cuantitativo. Se uso el instrumento utilizado en la recopilación de datos fue dos cuestionarios, obtenidos para determinar el síndrome de burnout. Por otro lado, ayudo para evaluar el desempeño laboral del personal de salud, la población obtenida es de 68 individuos. El resultado adquirido se reconoció que el estrés se vincula negativo dentro el desempeño laboral en los empleadores de salud. También se logra obtener que el 38.2% de los trabajadores se muestran completamente en acuerdo de sentirse emocionalmente agotada por las labores que realiza, mientras el 27.9% indican si están de acuerdo, el 14.7% mencionan no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, referente a si se sienten agotados al finalizar de las

jornadas laborales, los trabajadores expresaron que están completamente de acuerdo con un 41.2%, mientras el 29.4% dijeron estar de acuerdo, así mismo el 17.6% manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Asimismo, Huanca (2019), realizó un estudio sobre estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de terapias intensivas de adultos en un hospital. La metodología que se desarrollo es de tipo cuantitativo descriptivo y con corte transversal. Se obtuvo, la muestra de estudio fue la totalidad de población que se trabajó en el profesional de enfermería. El cual corresponde a un 100% en el área de terapias intensivas en adultos mayores, se utilizó de instrumento el cuestionario de medición la técnica fue la encuesta por lo cual es sometida a una validación respectiva. Los resultados del estudio fueron con un 75% presentan la sobrecarga de labores, mientras el 67% muestran aceptar diferentes ordenes en el mismo momento, así mismo el 59% muestran no conocer sobre los manejos y funcionamientos de los equipos; por otro lado diferentes causas extra laborales retrasos en acudir al centro de labores a su domicilio es una hora con el 50%, mientras los que acuden más de una hora son el 34%, por ultimo dentro los 3 meses presentan no padecer ningún tipo de estrés extralaboral en un 50%. En conclusión, el estrés laboral en profesional de enfermería fue como factores causales se hallaron el exceso carga de trabajo, el sonido, excesivos papeleos, recibir diferentes ordenes al mismo tiempo, e insumos agotados.

Después de investigar los antecedentes, analizaremos la primera variable estrés se determina que es una respuesta fisiológicamente de nuestro organismo de manera negativo o positivo que precisamente suele manifestarse perjudicial en algunas condiciones (Lacosta, 2019). Asimismo, se dice que es un estadio psicológico que suele comprometer sensaciones o alteraciones no experimentado posteriormente por la persona, incluso va ver la necesidad afrontar objetivos que se involucran su estatus social y profesional sin las circunstancias de ayudar o favorecer, lo cual origina un desequilibrio en su situación física y mental (Farfán, 2018). Esta respuesta de tensión nerviosa del individuo a limitaciones externas que alteran el equilibrio emocional del ser humano y que cada día incrementa en la

sociedad, grupos de población produciendo una demanda y genera en las capacidades personales como la insatisfacción y los sentimientos, experiencias desagradables e incómodas (Alarcón, 2018). El estrés ocasiona demandas de un actual contexto como la distancia física, las medidas suplementarias de higiene, la interrupción de trabajos no preferentes y la multiplicación de información forman un ambiente distinto al que los individuos se vienen desarrollando. Donde constituye eventos obligatorios de exigir la intervención de los individuos. Con la asistencia se logra conseguir mediante un proceso establecido en situaciones como percepciones de inseguridad o advertencia, rechazo a la inquietud del acto generado como respuesta (Macías, 2020).

Las siguientes dimensiones del estrés son: Dimensión 1: agotamiento emocional es una etapa tensión subjetivo con desaparición de goce y satisfacción como consecuencia de labores no logra conseguir la solución deseada ser sumergido en un ambiente laboral perjudicial (Lacosta, 2019). También se califica por una emoción progresiva de agotamiento en las actividades realizadas, según la perspectiva profesional. Se dice para lograr conservarse de un sentimiento nocivo, donde la persona logra aislarse y relacionarse con otros; lo cual desarrollan una conducta impersonal; impreciso en los vínculos con los demás individuos, implicados los usuarios y los miembros grupales; se evidencia aislado, en ocasiones insolente; emplea etiquetas despreciativo o bien en ocasiones logra en realizar culpabilidad a los demás de su fracaso, y reduce su compromiso laboral. De esta manera, pretende disminuir sus presiones y logra de poder transformar la condición de estado, así mismo a través de mecanismos neurasténico (Salomón y Valdez, 2019). En tal noción no se logra crear más, o no tener potencia para poder realizarlo. Asimismo, el agotamiento no solamente se manifiesta, también, suele presentarse útil en aislarnos y prevenir labores de funciones para no confrontar circunstancias donde tengamos sobrecarga emocional (Bilal y Yildirim, 2020).

Dimensión 2: Logro personal es un proceso de crecimiento personal potencial en sus capacidades y competencias de liderazgo personal por otro lado, el autoestima y motivación estas particularidades son de dominio individual es de gran

ayuda en el instante en demostrar una influencia eficaz sobre los demás por ello se diferencia en distintos orígenes que corresponden la integridad y confianza, la creatividad. Debido a ello, el objetivo el logro personal es el poder alcanzar un objetivo esperado (Lacosta, 2019). También menciona que es el estímulo de potencia en condiciones de productividad, interés por realiza las actividades deseables, para poder conseguir objetivos complejos y lograr obtener un nivel de solución óptima, establece un rol primordial no es por el poder realizar las labores, sino que también por la disposición motivacional en el vínculo social (Morán y Menezes, 2016). Se ha estimado como guías; la comprensión en el entorno. El ser eficientemente, esto significa alcanzar uno mismo la meta deseada ya sea a corto o largo plazo o de la contrario, en lograr más metas y resultados obtenidos (Falcon, 2020).

Dimensión 3: La despersonalización se dice que la despersonalización es una tentativa en colocar un obstáculo sensitivo emocional en el trabajo y en los individuos donde labora sus actividades. También se dice que es una manera de considerar a los individuos son elementos con propósito que resultan ser más manejables ante cualquier hecho que logre realizar, por otro lado, los individuos utilizan habilidades cognitivas, para obtener una indiferencia complementaria entre los demás en el momento que se presentan exhausto fatigado o cansado (Lacosta, 2019). Es una apariencia de apreciar que los individuos son elementos que suelen resultar ser manejables ante otras acciones que logre decidir, por ello, en consecuencia, el estrés laboral en el momento que se reaparece suele ser grave esta tensión implacable, que podría ocasionar efectos más lesivos, a consecuencia el miedo y la adversidad en el contexto desfavorable, también en trato inadecuado y fuerte, es la indagación más trágica de la presencia de un individuo, lo cual lograra una manera excepcional ,debido que la culpa se considera es la responsabilidad de alguien que sea culpable de sus actos en oposición de una disposición o en particular en su propia percepción (Cigüela, 2017). Es un fenómeno sintomático concurrente en las praxis psiquiátricas y neurológicas, aunque la gran porción de las personas habituales puede experimentar condiciones frecuentes de cansancio somático o emocional, la ansiedad y carencia de sueño, por otro lado, la variación

de la percepción del yo, de carácter donde la persona despersonalizada se sienta en sí misma como una extraña y distante, simple espectador de su proceso de juicios mentales y su entorno somático; es importante resaltar en esta definición habitual la sensaciones de apariencia y alucinación que el paciente percibe ,a semejanza de sus hábitos utilizando señales, dificultades propio además asimismo se manifiesta la precisión del sometido despersonalizado logra su estado anormal en el entorno (Cruzado et al.,2013).

En la variable desempeño laboral es el rendimiento laboral donde la persona debe realizar sus actividades ya sea es una institución o área de trabajo, es decir la perseverancia del empleador sujeta a desarrollar las competencias en el equipo encaminar hacia el éxito, origina responsabilidad y cumplimiento adecuado en la institución, en particular su provecho. Se dice la competencia del trabajo que se elabora en la empresa tiene que ser en equipo para poder alcanzar los objetivos y asumir con responsabilidad. Estas propuestas, perfeccionan con el desarrollo de observación, evaluación de cada intervención en cada persona en competencia de las funciones que laboran, los objetivos y el rendimiento que se debe alcanzar. La observación, atribuye en las actividades y practicas percibidas en los empleadores que suelen ser notables para lograr las metas de la organización y obtienen ser evaluado del dominio en cada persona y su nivel de rendimiento en la institución (Carranza, 2017). Además, el desempeño laboral es un elemento primordial en la organización para realizar favorables obligaciones que se requieren. La obtención de metas institucional, competitiva y capacidades laborales del personal con elevada motivación y competente, condición de existencia, política, conducta y comportamiento (Núñez y Brochero, 2019). Por ello, el desempeño laboral personal suele conceptualizar como íntegramente como aquella conducta de la persona que están dirigidas a la realización del objetivo organizativo por otro lado, constituye interés deseado por la institución para una considerable eficacia, logrando la esencia de los objetivos y entregas del producto, con una relevancia de excelencia competitiva sostenible (Ramírez y Nazar, 2019). Se dice que, un lugar de labor innova al individuo, de modo que contribuye en las competencias y motivaciones, labores en equipo el aprendizaje del empleador, inspección y causas situacional de

cada individuo; a modo de apreciación del rol que realice, las habilidades que se reflejan las competencias de experiencias de trabajo, estos talentos interprofesionales y competencias de ocupación del trabajo (Sánchez et al., 2020). Es la competencia de desarrollo con que cuenta del individuo de forma eficiente y eficaz; demostración del empleador de la realización de la labor en el entorno profesional preciso, evidenciándose en tal manera, su competencia en la labor que evoluciona (Lipa, 2020).

Dimensión 1: Desempeño de actividades para lograr un saludable desempeño se debe tener manifestación y cuidado de los se encuentran trabajando para la utilidad y se logre ser excelente para alcanzar la calidad en los resultados (Carranza, 2017). Se dice que es la realización de las labores y responsabilidad en el puesto de trabajo a través de competencias y habilidades que abarcan en las actividades designadas en casa o en el área de servicio, que contribuyen de manera mediata e inmediata en la institución (Bautista et al., 2020). Consiste en un grupo de fundamentos que son obligatorios en el crecimiento y ejecución de las acciones realizadas, en apoyo a competencias propias, capacidades y experiencias. Las habilidades laborales es una de las mejores estrategias para poder constituir las capacidades del desempeño de las labores, para cuando aptitudes logren ser evaluadas mediante los indicadores como la eficaz y eficiencia para contribuir la participación profesional (Alles, 2016).

Dimensión 2: Desempeño contextual señala es un planteamiento para la evaluación de competencia del empleador incluyendo las actividades designadas en la productividad no sea solo suficiente, sino que se debe tener presente de las condiciones en las que el empleador argumenta evidenciar sus capacidades y competencias y diferentes particulares que llevan a pautas ejemplares en las labores del trabajo (Carranza, 2017). Menciona que estos comportamientos sedan de modo improvisadas y que son demasiado creativos para realización de actividades, por ello se logra que sea de gran beneficio. El desempeño contextual no se trata del nivel de formación, práctica y habilidades del empleador para desarrollar las labores, asimismo la sensación colectivo y psíquico en competencia

de la institución con su organización. Por consiguiente, se ha logrado considerar los indicadores el desempeño contextual interpersonal, desempeño contextual organizacional y desempeño contextual y transformación e innovaciones que favorecen en organizar el rendimiento en ambiente de labores (Palenzuela et al., 2019). Por lo que establecen unirse al entorno de la institución puede favorecer a las ocupaciones que esta distribuidas en diferentes actividades que puedan poseer (Delgado et al., 2018).

Dimensión 3: Desempeño contraproductivo menciona que los asistentes con conductas negativos son perjudiciales debido a ello implica las labores dentro del servicio que comprende, incluso a efectos negativos en cuanto a los vínculos interpersonales que brindan dar un ambiente de labores dentro de la institución y estima el cumplimiento de la labor (Carranza, 2017). Al respecto se requieren que estos comportamientos negativos son los que, de forma meditado para incomodar a otros, dado por diferentes factores que ocasionan desorden dentro los servicios de labores, por ello podemos priorizar en frenar de manera que ocasiona desorden dentro en los servicios de labores, lo cual debemos detener estos problemas de urgente (Urien et al., 2018). Por otro lado, se manifestaron que las actitudes que se relacionan en perjudicar a los empleadores de trabajo con el propósito de hacer daño a los objetivos de la institución, por ello, se debe excluir estas conductas (Martínez et al., 2018).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

El tipo de investigación fue aplicada, por motivo continuo la investigación de un fenómeno para desarrollar el saber, ya sea a regular o largo plazo lograra ser empleado para solucionar dilemas prácticos en la realidad estudiada (Concytec, 2018).

El presente estudio de Investigación se usó el método hipotético deductivo es un procedimiento metodológico que se ocupa de tomar premisas, fijar hipótesis, confirmar las mismas y luego realizar las correspondientes conclusiones de los hechos, con enfoque cuantitativo donde se trabajó con datos recogidos, que llevan a la medición numérica y se analizaron según estadística, de una forma a la prueba de hipótesis (Arias y Covinos, 2019).

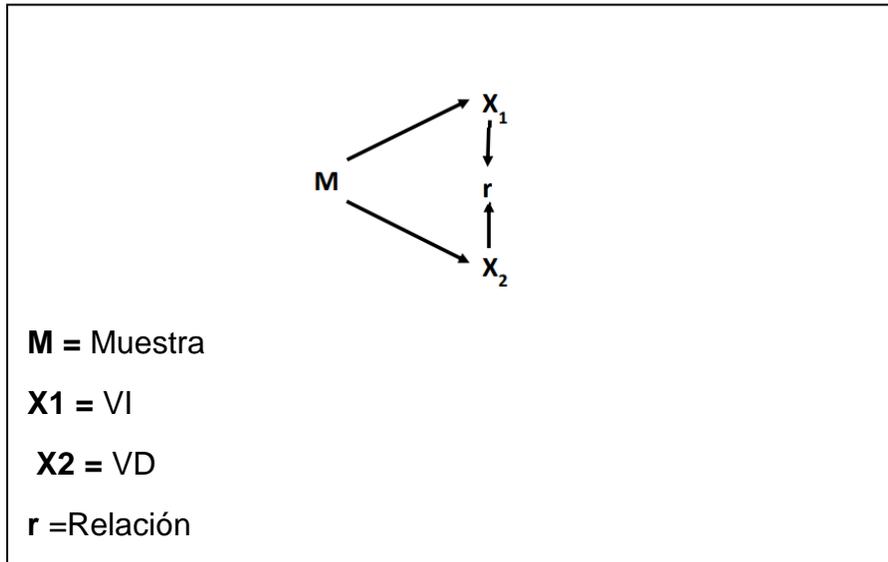
##### **3.1.2 Diseño de investigación**

El diseño no experimental: En este diseño nos presenta condición experimental en las que son sometidas las variables del estudio, los sujetos de estudios donde serán evaluados en un contexto natural sin poder alterar en ningunas situaciones y no se manipulan. Asimismo, dentro de este diseño existe el tipo es de corte transversal ya que se recoge los datos en un solo periodo y solo una vez. Correlacional causal, porque se lograron obtener datos en un establecido periodo para poder hacer examinados, lo que se efectuó de modo organizada y planificada, en el periodo previsto (Hernández et al., 2019).

El nivel es el alcance el cual se refieren a la categoría de profundidad en la cual se aproxima un fenómeno en el estudio. Descriptivo correlacional es saber cómo se pueden comportarse una variable según la otra variable correlacionadas también, se encarga de medir la correlación sobre dos variables, pero no determina las causas (Hernández et al., 2019).

Se obtuvo con el propósito analizar la correlación sobre las dos variables desarrolladas estrés y desempeño laboral, para determinar el nivel de relación entre las dos variables (Hernández et al., 2019).

Este esquema de diseño es establecido de la correspondiente manera:



**Figura 1.** Diseño de investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

### 3.2. Variables y operalización

#### Definición conceptual

**Variable independiente:** En cuanto a la definición estrés se manifiesta en el momento que la persona presenta bajo presión, sin embargo, es responsable a que pueda alcanzar enormes provechos cooperando a que el individuo se asegura estar motivada y con más fuerza. De la misma manera, muestra una condición y visibilidad negativas hacia posteriormente originando estado de ansiedad, actos de nostalgia, irritabilidad, impotencia (Lacosta, 2019).

**Variable dependiente:** El desempeño laboral se define como el ser eficaz de un empleador incluyéndose en la institución, es esencial para el empleo de integro de

los procesos dentro del puesto que precisa la misma institución y sus funciones, de lograr obtener una gran labor por cada uno de los trabajadores (Carranza, 2017).

### **Definición operacional**

Estrés, contiene 3 dimensiones (Agotamiento emocional, logro personal y despersonalización) con 13 indicadores, 13 preguntas de tipo ordinal, conformada por escala tipo Likert: Nunca 1, casi nunca 2, algunas veces 3, casi siempre 4, siempre 5.

Desempeño laboral, consta de tres dimensiones (Desempeño de actividades, desempeño contextual, desempeño contraproductivo) y sus 10 indicadores con un total de 15 preguntas, tipo ordinal y se utilizó una escala Likert: Nunca 1, casi nunca 2, algunas veces 3, casi siempre 4, siempre 5.

### **3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis**

**Población:** Es un grupo de conjunto de elementos que pertenecen las mismas variables (Hernández y Mendoza, 2018). La población total del hospital, es de 100 enfermeras, de modo que, esta población está constituida en distinto servicios o departamento de dicho hospital.

**Muestra:** Es el subconjunto de la selección de un conjunto de individuos que mantienen una semejanza particularidad de análisis (Meléndez et al., 2020). La muestra que se constituyó, fue elegida en el personal de enfermería que corresponde 50 enfermeras.

Se realizó criterios de inclusión: Donde el personal de enfermería con distintas contrataciones, personal de enfermería de los dos géneros, personal de enfermería que laboran en un periodo completo, personal de enfermería que viene trabajando más de un año adentro del hospital, personal de enfermería que autoriza colaborar en la investigación mediante la rúbrica en el consentimiento informado.

Los criterios de exclusión: Es el personal de enfermería del hospital que esta con permiso médico, o de vacaciones, licencia y trabajo remoto en su casa, personal

enfermera(o) serumista o sin título profesional, personal de enfermera(o) que se encuentra bajo proceso administrativo sin sentencia, personal ausente por enfermedad.

**Muestreo:** El muestreo es no probabilístico, no se utiliza modelo ni formulación para seleccionar a la población, se utilizará criterios de evaluación (Ñaupas, 2014). La encuesta se logra opciones de una población que intervienen de forma voluntaria, aceptando un consentimiento que da correspondencia para la investigación.

### 3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

En este estudio se utilizó para las dos variables como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario (Méndez,2021).

El instrumento 1: Se denomina el cuestionario de desempeño laboral por el cual ha sido adaptado de Gallo (2021). Dicha modificación o adaptación se realizó de acuerdo con el contexto del hospital nacional donde se desarrolla la presente investigación, se ha visto conveniente cambiar la redacción de algunos ítems, tales como la eliminación de ítems en las dimensiones por no considerarlo trascendental y modificación en la forma de redacción de algunos ítems. Asimismo, el instrumento es adaptado de un instrumento válido puesto que el objetivo es similar al del presente estudio; por ello se ha visto conveniente de realizar la validez del contenido y determinar la confiabilidad.

#### Ficha Técnica

- Nombre: Estrés
- Autor: Gallo (2021).
- Adaptación: Elsi Dianita Ramirez Zurita
- Objetivo: Evaluar el estrés
- Lugar de aplicación: Hospital nacional de Lima
- Duración:8 minutos
- Numero de ítems:13
- Dimensiones: Agotamiento emocional, logro personal,

despersonalización

- Tipo de respuestas: Escala Likert

El instrumento 2: Se denomina cuestionario de desempeño laboral por el cual ha sido adaptado de Gallo (2021). Dicha modificación o adaptación se realizó de acuerdo con el contexto del hospital nacional donde se desarrolla la presente investigación, se ha visto conveniente cambiar la redacción de algunos ítems, tales como la eliminación de ítems en las dimensiones por no considerarlo trascendental y modificación en la forma de redacción de algunos ítems. Asimismo, el instrumento es adaptado de un instrumento válido puesto que el objetivo es similar al del presente estudio; por ello se ha visto conveniente de realizar la validez del contenido y determinar la confiabilidad.

#### Ficha Técnica

- Nombre: Desempeño laboral
- Autor: Gallo (2021).
- Adaptación: Elsi Dianita Ramirez Zurita
- Objetivo: Evaluar el desempeño laboral
- Lugar de aplicación: Hospital nacional de Lima
- Duración: 12 minutos
- Numero de ítems: 15
- Dimensiones: Desempeño de actividades, desempeño contextual, desempeño contraproductivo
- Tipo de respuestas: Escala Likert

### **Validación y confiabilidad del instrumento**

#### **Validación**

Los cuestionarios se inspiraron de distintos estudios aprobados en su validación, por ello, se realizó la adecuación según la situación problemática y de acuerdo la aplicación de estudio, de tal manera se llegó a validar por tres juicios de expertos de la materia, la validación conforme lo sugerido de la escala es validación de contenido.

Tabla 1

*Expertos de evaluación de validez del contenido de los instrumentos.*

<b>Grado</b>	<b>Experto</b>	<b>Dominio</b>	<b>Decisión</b>
Doctor	Rodriguez Galán, Darién	Estadístico	Si hay suficiencia
Doctor	Paca Pantigoso, Flavio	Metodólogo	Si hay suficiencia
Magister	Uchuya Chavez, Edgardo	Temático	Si hay suficiencia

Nota: Datos adquiridos de la validación de expertos

### **Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento se desarrolló un grado de confianza, en la cual se puede recibir los resultados, luego de lograr realizado la recopilación de los datos (Vara, 2020).

Para la primera prueba piloto, se usó el Alfa de Cronbach en un modelo de 20 enfermeras, para estrés con 13 de preguntas con un porcentaje de 0,531 en la segunda variable desempeño laboral con 15 ítems el porcentaje es de, 0,637 Siendo ambos instrumentos confiables.

### **3.5. Procedimientos**

Para la ejecución de la investigación, se solicitó una carta de manifestación a la universidad, de tal forma desarrollo un proceso correspondiente a la dirección general, por ello fue enviada al comité de ética en investigaciones biomédicas después se desarrolló la recopilación de los datos.

Por consiguiente, se reunió al personal de enfermería para desarrollar hacia las bases de la investigación y los objetivos que se está averiguando, se les dio una ficha de consentimiento informado, se le aclaró sobre la indagación será de mucha reserva para la investigación, no fue obligatorio poner sus nombres, porque fue anónimo, respetándose el criterio de ética. Posteriormente la información de recolección fue, numerada, después se desplazó al formato Excel y al programa SPSS V26.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

En primera instancia, se desarrolló un proceso de veracidad del cuestionario, siendo aprobado para el estudio de datos se llevó a cabo el Excel según de los resultados de los participantes, posteriormente ser enviados al sistema SPSS V26 para realizar las tablas y los gráficos correspondientes demostrados en proporciones de los niveles por variables y dimensiones. Posteriormente se efectuó las tablas cruzadas. En el aspecto inferencial, se usó la prueba de normalidades para después utilizar la estadística conveniente y adecuado para la contrastación de hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se reserva y respeta las identidades del investigador, sin ningún tipo de perjuicio, debido a que gentilmente completaron el cuestionario, facilitando una eficaz información. La ética en la investigación científica incluye la honestidad y honradez que todo investigador debe tener, por ello se logra una importante información en el proceso de crecimiento del bienestar social.

Estos aspectos éticos son aquellas argumentaciones del investigador debe tener presente, los correspondientes aspectos: consentimiento informado, en el cual el individuo a cargo posee conocimientos y participación de forma opcional. Los datos de la investigación de los participantes serán sumamente protegidos, pues sus identidades no se revelarán por ningún aspecto; por otra parte, en la presente investigación se respeta los derechos del autor, asimismo la información y los aportes del autor citado debido bajo la norma Apa en la séptima edición.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

En este estudio está basado en la presentación de los resultados mediante tablas de contingencia y figuras sobre los niveles de las variables estrés y desempeño laboral.

Tabla 1

*Niveles en porcentajes de las variables*

		Desempeño Laboral				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Estrés	Bajo	F	9	6	3	18
		%	18,0%	12,0%	6,0%	36,0%
	Medio	F	4	7	8	19
		%	8,0%	14,0%	16,0%	38,0%
	Alto	F	3	3	7	13
		%	6,0%	6,0%	14,0%	26,0%
Total	F	16	16	18	50	
	%	32,0%	32,0%	36,0%	100,0%	

En la tabla 1, se puede apreciar que el 32% (16) del personal de enfermería encuestados se encuentran en un nivel deficiente en lo que respecta al desempeño laboral; coincidentemente en ese mismo porcentaje representan en un nivel medio y finalmente el 36% (18) se ubican en la categoría eficiente. En cuanto a los resultados sobre los niveles de estrés, se halló que el 36% (18) de los evaluados se ubican en un nivel bajo de estrés, mientras que un 38% (19) se encuentran en la categoría medio y solo el 26% (13) están en un nivel alto. Cuando analizamos los resultados de la diagonal secundaria, resulta que, mientras el 14% (7) de los encuestados tienen un nivel medio de estrés; el desempeño laboral se ve afectada en un nivel regular en ese mismo porcentaje. Se observa un 6% (3) que se encuentran en el nivel alto y por ende el desempeño laboral es

deficiente. Finalmente, el nivel bajo de estrés llega a 6% (3) y en ese mismo sentido el desempeño laboral es eficiente.

Tabla 2

*Niveles en porcentajes de las variables estrés y dimensión 1*

		Desempeño de actividades				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Estrés	Bajo	F	8	7	3	18
		%	16,0%	14,0%	6,0%	36,0%
	Medio	F	6	4	9	19
		%	12,0%	8,0%	18,0%	38,0%
	Alto	F	3	4	6	13
		%	6,0%	8,0%	12,0%	26,0%
Total	F	17	15	18	50	
	%	34%	30,0%	36,0%	100,0%	

En la tabla 2 se aprecia que el 34% (17) de los evaluados se observan en un nivel deficiente del desempeño de actividades, el 30% (15) alcanzan niveles regulares y el 36% (18) están dentro del nivel eficiente. Por otro lado, el 8% (4) tienen estrés en un nivel medio, lo que hace que su desempeño de actividades sea regular; el 6% (3) tienen niveles alto de estrés, por ende, su desempeño de actividades es deficiente. Finalmente, el 6% (3) tienen un bajo nivel de estrés, haciendo que el desempeño de actividades sea eficiente.

Tabla 3

*Niveles en porcentajes de las variables estrés y dimensión 2*

		Desempeño contextual				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Estrés	Bajo	F	8	7	3	18
		%	16,0%	14,0%	6,0%	36,0%
	Medio	F	6	4	9	19
		%	12,0%	8,0%	18,0%	38,0%
	Alto	F	2	6	5	13
		%	4,0%	12,0%	10,0%	26,0%
Total	F	16	17	17	50	
	%	32,0%	34,0%	34,0%	100,0%	

En la tabla 3 se observa los resultados del desempeño contextual, el 32% (16) se ubican en el nivel deficiente, el 34% (17) están en el nivel regular y coincidentemente otra vez el 34% (17) están dentro del nivel eficiente. Analizando los resultados de la diagonal secundaria se da cuenta que el 8% (4) tienen niveles medio de estrés, haciendo que su desempeño contextual sea regular; el 4% (2) tienen un alto nivel de estrés y por ende el desempeño contextual es deficiente; solo cuando el nivel de estrés es bajo en un 6% (3), el nivel de desempeño contextual es eficiente.

Tabla 4

*Niveles en porcentajes de las variables estrés dimensión 3*

		Desempeño contraproductivo				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Estrés	Bajo	F	6	12	0	18
		%	12,0%	24,0%	0,0%	36,0%
	Medio	F	7	6	6	19
		%	14,0%	12,0%	12,0%	38,0%
	Alto	F	7	6	0	13
		%	14,0%	12,0%	0,0%	26,0%
Total	F	20	24	6	50	
	%	40%	48,0%	12,0%	100,0%	

Finalmente, en la tabla 4 se puede apreciar que el 40% (20) del personal encuestado representan en un nivel de deficiente del desempeño contraproductivo, el 48% (24) están en nivel regular y solo el 12% (6) tienen un desempeño contraproductivo eficiente. El 14% (7) del personal tiene un nivel alto de estrés, por lo tanto, su desempeño contraproductivo es deficiente; el 12% (6) se ubican en el nivel medio del estrés, y por eso su desempeño es regular.

## 4.2 Análisis inferencial

Tabla 5  
*Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones*

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadísticos	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1	,197	50	,000	,906	50	,001
D2	,128	50	,040	,956	50	,062
D3	,123	50	,056	,967	50	,178
Estrés	,124	50	,054	,959	50	,047
D1	,098	50	,200*	,972	50	,282
D2	,146	50	,010	,893	50	,000
D3	,171	50	,001	,928	50	,005
Desempeño Laboral	,145	50	,010	,944	50	,019

La tabla 5 presenta resultados de la prueba de normalidad, aquí se aprecia que el grado de significancia de las variables en la mayoría de los casos no tienen distribución normal, es decir el sig. son menores a 0.05 y por esta razón decidimos utilizar pruebas no paramétricas (regresión logística ordinal). Es importante anotar que el análisis de los resultados se hace según el estadístico de Kolmogórov-Smirnov dado que la cantidad de datos es mayor o igual a 50 datos.

### **Contraste de la H.G:**

H1: El estrés incide significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022

H0: El estrés no incide significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022

Tabla 6

*Contraste de la H.G para las variables (V1 y V2)*

<b>Modelo</b>	<b>Logaritmo de verosimilitud-2</b>	<b>Chi-Cuadrado</b>	<b>Gl</b>	<b>Sig.</b>
Solo intersección	179,417			
Final	154,562	24,856	11	0,010
<b>Pseudo R cuadrado</b>				
Cox y Snell		,392		
Nagelkerke		,394		
Mc Fadden		,096		

En la tabla 6 se observa la dependencia de la variable desempeño laboral con respecto al estrés. El valor del chi cuadrado es 24,856 con un P valor de 0,010; lo cual significa que siendo menor a 0,005 se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula; quedando confirmado la dependencia de una variable sobre la otra. Se observa también, el valor de la prueba de Pseudo R cuadrado (Negelkerke=0,394) alcanza el 39,4%, o sea, la variable desempeño laboral depende de la variable estrés.

**Contraste de la hipótesis específica 1:**

H1: El estrés incide significativamente en el desempeño de actividades del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022

H0: El estrés no incide significativamente en el desempeño de actividades del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022

Tabla 7

*Contraste de la H.E para las variables estrés y desempeño de actividades*

<b>Modelo</b>	<b>Logaritmo de verosimilitud-2</b>	<b>Chi-Cuadrado</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
Solo intersección	178,347			
Final	158,137	20,210	11	,043
<b>Pseudo R cuadrado</b>				
Cox y Snell		,332		
Nagelkerke		,334		
Mc Fadden		,079		

La tabla 7 nos presenta los resultados del contraste de hipótesis específica 1, aquí se da cuenta el coeficiente de chi cuadrado es 20,210 con una significancia de 0,043 y que siendo esta cifra menor a 0,05, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; esto confirma que la variable desempeño de actividades depende del estrés. Por otro lado, se aprecia que el coeficiente del Pseudo R cuadrado (Nagelkerke=0,334) alcanza el 33,4% de dependencia del desempeño de actividades en función de la variable estrés.

### **Contraste de la hipótesis específica 2:**

H1: El estrés incide significativamente en el desempeño contextual del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022

H0: El estrés no incide significativamente en el desempeño contextual del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022

Tabla 8

*Contraste de la H.E para las variables estrés y desempeño contextual*

<b>Modelo</b>	<b>Logaritmo de verosimilitud-2</b>	<b>Chi-Cuadrado</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
Solo intersección	120,265			
Final	104,159	16,106	11	,037
<b>Pseudo R cuadrado</b>				
Cox y Snell		,375		
Nagelkerke		,381		
Mc Fadden		,081		

Los resultados del contraste de la hipótesis especifican que se aprecia en la Tabla 8 dan cuenta que existe una dependencia de una variable sobre otra; así, el coeficiente del Chi cuadrado es 16,106 con una significancia de

0,037 y que siendo esta menor a 0,05 se confirma la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula. También se aprecia el Pseudo R cuadrado, específicamente el coeficiente de Nagelkerke=0,381; lo cual significa que existe un 38,1% de dependencia de la variable desempeño contextual con respecto al estrés.

### **Contraste de la hipótesis específica 3:**

H1: El estrés incide significativamente en el desempeño contraproductivo del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022

H0: El estrés no incide significativamente en el desempeño contraproductivo del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022

Tabla 9

*Contraste de la H.E para las variables estrés y desempeño contraproductivo.*

<b>Modelo</b>	<b>Logaritmo de verosimilitud-2</b>	<b>Chi-Cuadrado</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
Solo intersección	94,892			
Final	77,657	17,234	11	,001
<b>Pseudo R cuadrado</b>				
Cox y Snell		,492		
Nagelkerke		,403		
Mc Fadden		,096		

En la Tabla 9 apreciamos los resultados del contraste de la hipótesis específica 3, se observa que el coeficiente del Chi cuadrado es 17,234 con un nivel de significancia 0,001, lo cual significa que existe dependencia de una variable sobre la otra y por ende se confirma la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula. En cuanto al valor del Pseudo R cuadrado se tiene un valor de Nagelkerke=0,403; lo que demuestra que existe un 40,3% de dependencia de la variable estrés sobre la variable desempeño contraproductivo.

## V. DISCUSIÓN

Para poder realizar la discusión de los resultados de esta investigación tuvo como propósito determinar de qué manera el estrés incide en el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022; del mismo modo se tiene como objetivos específicos determinar la incidencia del estrés con cada una de las dimensiones del desempeño laboral (desempeño de actividades, desempeño contextual y desempeño contraproductivo).

En el proceso de la investigación se tuvo ciertas limitantes que considero que influyeron en los resultados; así, por ejemplo, se tuvo ciertas dificultades en el recojo de información toda vez que se hizo de manera virtual, en algunos casos los participantes encuestados no devolvieron a tiempo los cuestionarios desarrollados. Se tenía planificado encuestar a una muestra de 70 participantes, sin embargo, solo desarrollaron la encuesta 50 participantes lo que podría haber distorsionado los resultados.

Los resultados del análisis estadístico descriptivo dan cuenta que el 36% (18) de los participantes encuestados presentan en un nivel bajo de estrés, se obtuvo que el 38% (19) alcanzan el nivel medio y el 26% (13) son afectados por un alto nivel de estrés. En cuanto a la variable desempeño laboral, los resultados son bastante parecidos, con el 32% (16) de los encuestados tienen un nivel deficiente en su desempeño laboral, coincidentemente en esa misma cifra porcentual se encuentran en un nivel regular de su desempeño laboral; finalmente, se obtuvo el 36% (18) se ubican en un nivel eficiente.

Estos resultados son similares al estudio de Abanto (2020), quien encontró un 54% de niveles altos de estrés laboral, mientras el 46% de los participantes tienen un nivel medio y no existe participante alguno en la categoría bajo. En cuanto a la variable desempeño laboral, presenta el 33% en los trabajadores tienen niveles altos de desempeño laboral, asimismo, el 67% de ellos tienen un desempeño medio y no existe participantes con desempeño bajo. Se concluye, en el resultado se precisan un elevado porcentaje en el estrés corresponde a un

54% y en el desempeño regular de 67%, finalmente hay relación significativamente que presento en el estrés y desempeño laboral en el profesional de salud, según el motivo las presiones de las labores con los enfermos del covid19.

También, Loayza (2021), los resultados obtenidos Los resultados obtenidos en el estrés fue el 40.10%, mantienen niveles medios de estrés, Así mismo, se halló con un 28.93% presentan niveles altos de estrés, por otro lado, se hallaron un nivel bajo de estrés el 30.96% y en el desempeño laboral con un 41.11%, mantienen niveles medios de desempeño laboral, mientras , se observó con un 27.91% presento niveles altos de desempeño laboral, entretanto presentaron niveles bajos de desempeño el 30.96%. Por lo tanto, se basó a la teoría Alarcón (2018) es una respuesta de tensión nerviosa del individuo a limitaciones externas que alteran el equilibrio emocional del ser humano y que cada día incrementa en la sociedad, en grupos de la población produciendo una demanda y genera en las capacidades personales como la insatisfacción y los sentimientos, experiencias desagradables e incómodas.

Otro estudio con resultados similares es Machacuay y Vera (2020), se evidenciaron que ellos encontraron niveles bajos de estrés en un 23,3% y un 76,7% de la muestra que tienen niveles altos de estrés; no encontraron cifras porcentuales para niveles medio. Mientras que, para la variable desempeño laboral encontraron un 26,7% de niveles bajo, un 50% presentan de los encuestados tienen un desempeño medio y solo el 23,3% del total tienen un desempeño laboral alto. Con respecto, Alarcón (2018) considera que es una respuesta de tensión nerviosa del individuo a limitaciones externas que alteran el equilibrio emocional del ser humano y que cada día incrementa en la sociedad, grupos de población produciendo una demanda y genera en las capacidades personales como la insatisfacción y los sentimientos, experiencias desagradables e incómodas.

Por otro lado, los resultados descriptivos de las dimensiones de la variable dependiente (desempeño laboral) dan cuenta que el 34% (17) de los participantes tienen un desempeño de actividades en niveles deficientes, del mismo modo, el 30% (15) de los mismos se encuentran en un nivel regular y finalmente, se obtuvo el 36% (18) que presentan destacan por su desempeño de actividades en un nivel eficiente. Según, Bautista et al., (2020) desempeño de actividades son actos y consecuencias a desempeñar como en realizar las actividades asignadas en los que se encuentran trabajando para la utilidad y se logre ser excelente para alcanzar la calidad en los resultados.

Referente a la dimensión desempeño contextual se tiene, un 32% (16) muestran de los encuestados tienen un nivel deficiente de desempeño contextual; en esa línea, se halló que el 34% (17) de los mismos alcanzan un nivel regular y coincidentemente en esa cifra porcentual se ubican en el nivel eficiente.

Por lo tanto, Palenzuela et al., (2019) consideran que el D. Contextual es un planteamiento de evaluación y competencia del empleador incluyendo las actividades designadas en la productividad, asimismo se debe tener presente de las condiciones en las que el empleador argumenta evidenciar sus capacidades y competencias y diferentes particulares que llevan a pautas ejemplares en las labores del trabajo.

Por último, cuando se analiza la tercera dimensión, se tiene un 40% (20) de los encuestados que tienen un desempeño contraproducente deficiente; el 48% (24) se encuentran en un nivel regular y, por último, solo el 12% (6) tienen un desempeño contraproducente eficiente. De acuerdo a su teoría (Carranza, 2017) define es un planteamiento de evaluación y competencia del empleador incluyendo las actividades designadas en la productividad, asimismo se debe tener presente de las condiciones en las que el empleador argumenta evidenciar sus capacidades y competencias.

Rodas y Silva (2021) en un estudio similar al nuestro, encontró que el 40,6% (13) alcanzan un nivel bajo de desempeño de tareas, el 50% (16) se ubican en la categoría medio y solo el 15,6% (5) presentan en niveles altos. En cuanto a la dimensión desempeño contextual, el autor halló un 18,8% (6) que se encuentran en un nivel bajo, el 53,1% (17) se encuentran en niveles medio y el 28,1% (9) se encuentran en niveles altos.

Finalmente, los resultados de la dimensión desempeño organizacional alcanzan un 12,5% (4) niveles bajo, el 71,9% (23) se encuentran en niveles medio y el 15% (5) se ubican en el nivel alto.

Los resultados estadísticos a nivel inferencial para la hipótesis general resultaron determinando la dependencia de la variable desempeño laboral en función de la variable estrés, se halló un coeficiente de Chi cuadrado de 24,856 con una significancia de 0,010; por otro lado, se observa a través del estadístico de Nagelkerke un 39,4% de incidencia del estrés sobre el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público.

Estos resultados tienen bastante similitud con los resultados de Márquez (2020), el autor concluyó que el estrés se vincula negativamente con el desempeño laboral; es decir, el desempeño laboral depende mucho del estrés. Otro estudio similar corresponde a Machacuay y Vera (2020), estos encontraron una correlación negativa y significativa entre ambas variables ( $Rho=-0.574$ ) con una significancia menor a 0,05.

De igual modo Enríquez y Miranda (2021), definieron en el estrés el 43.3% del personal está en un porcentaje medio en las dimensiones despersonalización con un 53.3%, en la dimensión agotamiento emocional fue un 50.0% asimismo, en la dimensión elaboración personal se halló 43.3% y en la otra variable de desempeño laboral con un 53.3% del personal presentan porcentajes medios y la dimensión de responsabilidades, iniciativas, oportunidades, confiabilidad y discreción y la realización de normativa con un 53.3%. Asimismo, se concluye que se encontraron en un estudio similar una correlación significativa ( $Rho=-841$ ), lo que significa que a mayor grado de estrés menor será el desempeño laboral.

Finalmente, Rodas y Silva (2021) encontraron resultados similares a nuestro estudio, a sí encontraron un coeficiente de determinación  $r^2= 0,746$ , lo cual significa que la variable desempeño laboral está influenciado en 74,6% por la variable gestión del talento humano.

Con respecto al contraste de la hipótesis específica 1, se tiene como resultado la incidencia de la variable estrés sobre el desempeño de actividades con un coeficiente de Chi cuadrado de 20,210 con una significancia de 0,043. Se observa también la dependencia de la dimensión desempeño de actividades en función de la variable estrés según el estadístico de Nagelkerke=0,334, o sea el grado de dependencia es 33,4% sobre la variable mencionada. Un estudio relativamente similar a estos resultados es de Rodas y Silva (2021), quienes encontraron un coeficiente de determinación  $R^2=0,723$ , lo cual significa que el desempeño de tareas se ve influenciado por la gestión del talento humano en un 72,3%.

Los resultados de la hipótesis específica 2 demuestran la dependencia del desempeño contextual ante el estrés, esto según el coeficiente del Chi cuadrado de 16.106 a nivel de significancia de 0,037. El estadístico de Nagelkerke nos muestra el grado de dependencia en un 38,1% de la dimensión desempeño contextual en función de la primera variable. De igual manera, Rodas y Silva (2021) encontraron resultados similares, se da cuenta de un coeficiente de determinación  $R^2=0,664$  con lo cual se prueba que el desempeño contextual depende en un 66,4% de la gestión del talento humano.

Finalmente, los resultados del contraste de la hipótesis específica 3, demuestran la dependencia de la dimensión desempeño contraproductivo en relación del estrés, el coeficiente del Chi cuadrado 17,234 a un nivel de significancia 0,01 lo confirman así. El porcentaje de dependencia es 40,3%, esto significa que la dimensión desempeño contraproductivo depende de la variable estrés en ese porcentaje.

Asimismo, Rodas y Silva (2021) hallaron resultados parecidos con este estudio, se halló un coeficiente de determinación  $R^2=0,826$  lo que explica que el grado de dependencia de la dimensión desempeño organizacional en función de la gestión del talento humano en un 82,6%.

Este presente estudio, con diseño correlacional causal, permitió determinar de qué manera el estrés incide en el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital nacional de la provincia del callao, por lo cual deben ser consideradas para posteriores investigaciones en relación a las variables desarrolladas.

## VI. CONCLUSIONES

### **Primera:**

Con respecto al objetivo general de la investigación, los resultados dan cuenta que existe incidencia de la variable estrés sobre la variable desempeño laboral. La prueba de Pseudo R cuadrado (Nagelkerke=0,394) alcanza el 39,4%, o sea, la variable desempeño laboral depende de la variable estrés.

### **Segunda:**

Los resultados del objetivo específico 1, demuestran la incidencia del estrés sobre el desempeño de actividades. Se aprecia que el coeficiente del Pseudo R cuadrado (Nagelkerke=0,334) alcanza el 33,4% de dependencia del desempeño de actividades en función de la variable estrés.

### **Tercera:**

En los resultados del objetivo específico 2, se aprecia la incidencia del estrés sobre el desempeño contextual. El Pseudo R cuadrado, específicamente el coeficiente de Nagelkerke=0,381; da cuenta que existe un 38,1% de dependencia de la variable desempeño contextual con respecto al estrés.

### **Cuarta:**

Finalmente, los resultados del objetivo específico 3, permiten determinar la incidencia del estrés sobre el desempeño contraproductivo. En cuanto al valor del Pseudo R cuadrado se tiene un valor de Nagelkerke=0,403; lo que demuestra que existe un 40,3% de dependencia de la variable estrés sobre la variable desempeño contraproductivo.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

Se recomienda a los directivos del centro hospitalario del Callao elaborar un modelo de gestión del estrés para revertir el desempeño laboral del personal de enfermería que se ven afectados.

### **Segunda:**

El personal de enfermería del establecimiento hospitalario debe tener capacitaciones y atenciones frecuentes sobre el estrés y sus consecuencias; esto ayudaría en la productividad de sus funciones.

### **Tercera:**

Se recomienda a los directivos del centro hospitalario del Callao promover actividades recreativas como deportes, música y paseos para evitar la acumulación del estrés y coadyuvar a la mejora de la salud mental del personal de enfermería de dicha institución.

### **Cuarta:**

A la comunidad académica se sugiere profundizar este tipo de estudio en otros ámbitos de la salud con el propósito de prevenir afectaciones en la salud mental de la población.

## REFERENCIAS

Alles, M. (2016). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Tercera edición. Ediciones Granica. Buenos Aires. ISBN. 978-950-641-849-6.

Abanto Morales, E. K. (2020). *Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el Estado de Emergencia, COVID-19*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55590>

Alarcón Barradas, M. E., Delgadillo Castillo., Gutiérrez Serrano, L. (2018). *Estrés y Burnout enfermedades en la vida actual*.

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rOBiDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=estres+libros+ACTUALES&ots=xGPDsLpsu9&sig=Ktl1GleoD3\\_9714Rg8fd5yQK3w#v=onepage&q=estres%20libros%20ACTUALES&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rOBiDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=estres+libros+ACTUALES&ots=xGPDsLpsu9&sig=Ktl1GleoD3_9714Rg8fd5yQK3w#v=onepage&q=estres%20libros%20ACTUALES&f=false)

Arias Gonzales J.L., Covinos Gallardo M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.

<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>

Betancourt Delgado, M. T., Domínguez Quijije, W. F., Peláez Flores, B. I., & Herrera Velázquez, M. del R. (2020). Estrés laboral en el personal de enfermería del área de uci durante la pandemia de COVID 19: estrés laboral durante la pandemia de COVID 19. *unesum-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria. Ecuador. ISSN 2602-8166*, 4(3), 41-50.  
<https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n1.2021.308>

Borja Chuqui, K. Y., & Salas Lirio, S. C. (2022). Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto covid-19, servicio de emergencia, hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz–2022.

<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5088>

- Betancourt Delgado, M. T., Domínguez Quijije, W. F., Peláez Flores, B. I., & Herrera Velázquez, M. del R. (2020). Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de covid 19. *UNESUM-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*. ISSN 2602-8166, 4(3), 41-50. <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n1.2021.308>
- Bilal Hanife, Yildirim Sari Hatice. (2020) Relationship between burnout and patient safety attitudes in pediatric nurses in a hospital in Turkey. *Enfermería Clínica (English Edition)*, Volume 30, Páginas 37-41. Issue 1, January–February 2020. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.08.001>
- Bunch, G. (2016). Claves para una educación inclusiva exitosa: Una mirada desde la experiencia práctica. *Revista de educación inclusiva*, 1(1).
- Calderón Bernal, D. A. (2020). Organización internacional del trabajo. <https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/6068/Organizacion%20internacional%20del%20trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cigüela, Javier. (2017). Culpabilidad, identidad y organización colectiva, *Política Criminal*, Vol. 12, nº 24, 2017. 908-931. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33992017000200908>
- Cruzado, L., Núñez-Moscoso, P., & Rojas-Rojas, G. (2013). Despersonalización: más que síntoma, un síndrome. *Revista de neuro-psiquiatría*, 76(2), 120-125. <https://www.redalyc.org/pdf/3720/372036944009.pdf>
- Cavieres, Alvaro, Maldonado Rocío, Bland Amy, y Elliott Rebecca. (2021). Relationship Between Gender and Performance on Emotion Perception Tasks in a Latino Population. *International Journal of Psychological Research*, 14(1), 106–114. <https://doi.org/10.21500/20112084.5032>
- Cieza Sempertegui, J. L., Silva-Tarrillo, J. L., y Silva-Tarrillo, M. Á. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Revista Polo del Conocimiento* Vol 6, No 2 (Año 2021). <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253>

Carranza, A. Motivación, efectividad desempeño laboral en tu equipo (2017).

[https://www.academia.edu/43389198/RED\\_eBook\\_Desempen\\_o\\_laboral](https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempen_o_laboral)

Concytec (2018) Implementó metodología para identificar niveles de tecnología en proyectos de investigación e innovación.

<https://peru21.pe/cheka/tecnologia/concytec-implemento-metodologia-para-identificar-niveles-de-tecnologia-en-proyectos-de-investigacion-e-innovacion-concytec-tecnologia-noticia/>

Chiavenato, I. (2015). Gestión del talento humano. México: Mc Graw Hill.

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

Durand Valencia, M. (2022). Estrés laboral y desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/80032>

Delgado-Rodríguez Naira, Hernández-Fernaud Estefanía, Rosales Christian, Díaz Vilela Luis, Isla-Díaz Rosa, y Díaz-Cabrera Dolores. (2018). Contextual performance in academic settings: the role of personality, self-efficacy, and impression management. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 34(2). 63-68. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2018a8>

Estrés laboral. Factores psicosociales estrés y salud mental en el trabajo. El 75% de los mexicanos padece fatiga por estrés laboral, superando a países como China y Estados Unidos. México. 2020. <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>

Enriquez Rondo, G. L., & Miranda Garrido, M. D. R. (2021). Estrés y desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88288>

Falcon Tineo Diego Martin (2020). Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora -2019.

[Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma].  
<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3621>

Farfán Peñaranda, E. (2018). Un libro del grupo de investigación Psyché. *Revista De Psicología*, 3, 95–102. Recuperado a partir de <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/17>

Gallo Ayala, E. *Estrés laboral y desempeño de los trabajadores del Programa Qali Warma, Lima-Callao* (2021). [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_b99f054679541c426a16ec6706acfa7d](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_b99f054679541c426a16ec6706acfa7d)

Herdoiza Chichande, Z. P. (2020). El comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital IESS Babahoyo. <http://repositorio.ucsq.edu.ec/handle/3317/15008>

Huanca Espejo, M. E. (2019). Estrés laboral del personal de enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva Adulto del Hospital Universitario Nuestra Señora de La Paz, Tercer Trimestre, 2019 (Doctoral dissertation). <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/24803>

Hernández R., Fernández C., Baptista P. (2019). Metodología de la Investigación. 6<sup>ta</sup>. Mexico: McGraw Hill; 2019.

Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C.P. (2018). Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill. Doi: ISBN 978-1-4562-6096-5

Lauracio, C., & Ticona, T. L. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>

Lacosta, V. (2019). El estrés laboral: Análisis y prevención. Prensa de la Universidad de Zaragoza. Editorial UNE. España. Recuperado de

[https://books.google.com.pe/books?id=AvKRDwAAQBAJ&dq=estr%C3%A9s+la+bora&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=AvKRDwAAQBAJ&dq=estr%C3%A9s+la+bora&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Lipa J. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en la Mype Voltrailer, Huachipa. (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo). Lima – Perú.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47633?show=full>

Linares Parra, G., y Guedez Salas, Y. S. (2021). Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. Atención primaria, 53(5).  
<https://doi.org/10.1016/j.aprim.2021.102017>

Loayza Chacara M.M (2021). *Estrés en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2021*. [Tesis Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima – Perú.

Mansilla E.B.R., Castillo-Acobo R.Y., Puma E.G.M., Maquera Y.M., Gonzales J.L.A., Vasquez-Pauca M.J. (2022). Stress in University Teachers in the Framework of the Post- Pandemic Face-To-Face Academic Resumption. Journal of Medicinal and Chemical Sciences.  
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85132423921&doi=10.26655%2fJMCHEMSCI.2022.6.17&partnerID=40&md5=5b9ea006458cbe8f18d7cf308a86e79c>

Medina Espinoza, A. L. (2018). Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia y Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil.  
<http://201.159.223.180/handle/3317/8987>

Márquez Jiménez, I. I. (2020). Desempeño laboral y su relación con el síndrome Burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el Hospital General del Norte de Guayaquil Los Ceibos.  
<Http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15060>

Morales Ríos, D. Y. (2021). Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74361>

Machacuay Castillón, J. Vera Balbín, Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced 2020. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5562>

Mata, X. T., & Lázaro, E. B. (2019). *El Estrés. El Doctor responde*. Editorial AMAT. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xZygDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT9&dq=estres+libros+ACTUALES+2019&ots=797yyHf23R&sig=T\\_k6St8QpzfQjKidgPMv7Z1DQY#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xZygDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT9&dq=estres+libros+ACTUALES+2019&ots=797yyHf23R&sig=T_k6St8QpzfQjKidgPMv7Z1DQY#v=onepage&q&f=false)

Macías, A. B. (2020). El estrés de pandemia (COVID 19) en población mexicana. *Centro de Estudios Clínica e Investigación Psicoanalítica SC*. <http://redie.mx/librosyrevistas/libros/estrescovid.pdf>

Morán, C y Menezes, E (2016). La motivación de logro como impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, vol. 2, núm. 1, 2016, pp. 31-40. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349851777004>

Martínez, A. M. J., Vega, N. S. A., Pintado, N. E. A., & Guzmán, J. J. M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>

Martínez Córcoles Mario, Gracia Lerín Francisco Javier y Peiró Silla, José María (2018). El estudio del comportamiento humano de seguridad en organizaciones de alta fiabilidad: El caso de la industria nuclear. *Papeles del Psicólogo*, 39(3). 183-190. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77857281004>

Méndez, C. (2021). *Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en Ciencias Empresariales*. México: Editorial Limusa.

Núñez, C; Brochero, M. (2019). El talento humano como eje fundamental del desarrollo organizacional en las empresas. Universidad Cooperativa de Colombia. Santa Marta Colombia. Disponible en: [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13326/1/2019\\_talento\\_humano\\_empresas.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13326/1/2019_talento_humano_empresas.pdf)

Ñaupas, H. (2014). Metodología de la investigación, cuantitativa \_ cualitativa y redacción de la tesis (Ediciones de la U. ed.). Colombia.

Organización mundial del trabajo. OMS/OIT 2021.

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_819802/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm)

Observatorio de Recursos Humanos (ORH). Salud Laboral. El 45% de los trabajadores sufre estrés laboral 15 setiembre 2020.

<https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html>

Orozco Romero, M. A. (2022). Estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencias relacionados con el Covid-19 del hospital IESS del Quito Sur, enero-agosto 2021 (Master's thesis). <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12155>

Palenzuela, P., Delgado, N., y Delgado. (2019). La exploración de la relación entre el desempeño contextual y el agotamiento emocional en los profesionales de la salud. *Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol. 35. Num. 2. - 2019. Pages 115 - 121. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a1>

Ramírez-Vielma, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572019000400008](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000400008)

- Rodas Sánchez G, Silva Cortegana P (2021). Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal en la Chola Cajacha S.R.L., Cajamarca – 2021. [Tesis de Maestría Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1946>
- Rodríguez, M. (2020). Tipos de estrés y sus desencadenantes. ¿Cuáles son las distintas clases de estrés y cómo afectan a nuestra salud? *Psicología y Mente*. <https://psicologiaymente.com/clinica/tipos-de-estres>
- Salomón, S. E., & Valdez, P. R. (2019). Síndrome de burnout en el siglo XXI: ¿Lograremos vencerlo algún día? *Revista Argentina de medicina*, 7(1), S8-S22. <http://revistasam.com.ar/index.php/RAM/article/view/279>
- Sierra-Siegert, M. (2008). Despersonalization: Clinical and Neurobiological Aspects. *Revista colombiana de psiquiatría*, 37(1), 40-55. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-74502008000100004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502008000100004)
- Sánchez-García, W., Silva-Valencia, J., Guzmán-Narciso, G. A., & Placencia-Medina, M. D. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista cea*, 6(12), 87-103. <https://www.redalyc.org/journal/6381/638167728006/638167728006.pdf>
- Tapia Bejar, Y.A. Zacarías Huaynates, J. R. Relación entre el Estrés y el Desempeño Laboral en los Colaboradores del Centro de Salud la Huayrona–San Juan de Lurigancho 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12970/822>
- Urien Angulo, B., Díez Valdés, V., y Oscala Segovia, A. (2018). Justice, satisfaction and counterproductive behaviour: A Job Demands-Resources (JD-R) theory study on Social Workers. (JD-R). *Cuadernos de Trabajo Social*, 32(1). 141- 152. <https://doi.org/10.5209/CUTS.56882>

# ANEXOS

## Anexo 1: Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumento	Niveles y rangos
Estrés	Es la sobrecarga o expresión de la conducta de estrés en el ámbito laboral profesional y por ello comprende en tres dimensiones que es agotamiento emocional, logro personal y despersonalización. También, se entiende como un síndrome de tres dimensiones que son el cansancio emocional, el conflicto para lograr el desarrollo personal, y la despersonalización del compromiso o relación del usuario o cliente (Lacosta, 2019).	Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide mediante, 3 dimensiones con la escala de tipo Likert, Nunca (1); Casi nunca (2); Algunas veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5); los mismos que fueron tratados estadísticamente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento Emocional</li> <li>• Logro personal</li> <li>• Despersonalización</li> </ul>	Agotado Fatigado Cansado Frustrado  Eficiente Influencia positiva Clima agradable Optimista Asertivo  Inhumano Trato duro Insensible Culpabilidad	1 2 3 4  5 6 7 8 9  10 11 12 13	<b>Tipo Likert:</b> Nunca: 1 Casi nunca: 2 Algunas veces :3 Casi siempre: 4 Siempre: 5	Cuestionario	Bajo (22-35)  Medio (36-39)  Alto (40-48)
Desempeño laboral	Son actividades que realiza en profesional de enfermería, lo cual permite demostrar y resolver o solucionar los problemas de los servicios. Donde demuestra su desarrollo de competencia y talentos (Carranza, 2017).	Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide mediante, 3 dimensiones con la escala de tipo Likert, Nunca (1); Casi nunca (2); Algunas veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5); los mismos que fueron tratados estadísticamente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño de actividades</li> <li>• Desempeño contextual</li> <li>• Desempeño contraproductivo</li> </ul>	Administración Comunicación Supervisión Liderazgo  Contextual Interpersonal Contextual de trabajo Contextual organizacional Contextual de adaptación e innovación  Desempleo contraproductivo interpersonal Desempleo contraproductivo organizacional	1,2 3,4 5,6 7,8  9,10  11 12 13  14  15	<b>Tipo Likert:</b> Nunca: 1 Casi nunca: 2 Algunas veces :3 Casi siempre: 4 Siempre: 5	Cuestionario	Deficiente (39-52)  Regular (53-54)  Eficiente (55-57)

## Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿De qué manera el estrés incide en el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022?	Determinar de qué manera el estrés incide en el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022.	El estrés incide significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022.	<b>Variable Independiente:</b> Estrés  <b>Dimensiones:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento emocional</li> <li>• Logro personal</li> <li>• Despersonalización</li> </ul>	<b>Tipo:</b> Aplicada  <b>Enfoque</b> Cuantitativo  <b>Método:</b> Hipotético deductivo.  <b>Nivel:</b> Explicativo  <b>Diseño</b> No experimental, Correlacional causal
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿De qué manera el estrés incide en el desempeño de actividades del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022?	Determinar de qué manera el estrés incide en el desempeño de actividades del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022.	El estrés incide significativamente en el desempeño de actividades del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022.	<b>Variable dependiente:</b> Desempeño laboral  <b>Dimensiones:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño de actividades</li> <li>• Desempeño contextual</li> <li>• Desempeño contraproductivo</li> </ul>	
¿De qué manera el estrés incide en el desempeño contextual del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022?	Determinar de qué manera el estrés incide en el desempeño contextual del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022.	El estrés incide significativamente en el desempeño contextual del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022.		
¿De qué manera el estrés incide en el desempeño contraproductivo del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022?	Determinar de qué manera el estrés incide en el desempeño contraproductivo del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022.	El estrés incide significativamente en el desempeño contraproductivo del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022.		

## Anexo 3: Instrumento de investigación

### CUESTIONARIO DE ESTRÉS

**INSTRUCCIONES:** Este cuestionario busca la medición de la continuidad y la potencia con la que se muestra el estrés. Indique la respuesta que crea apropiada para la continuidad con la que se asegura ser más detallado. Para ello tendrás que marcar de acuerdo a las preguntas planteadas.

#### Escala de Likert:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>Agotamiento emocional</b>					
<u>1</u>	Debido a mi trabajo intenso me siento emocionalmente agotado (a)					
<u>2</u>	Me siento desmotivado (a) sin motivo aparente en el trabajo que desarrollo					
<u>3</u>	Siento que trabajar todo el día es cansado.					
<u>4</u>	Me siento frustrado (a) por mi trabajo.					
	<b>Logro personal</b>					
5	Soy eficiente al resolver problemas que se me presentan ante mis compañeros.					
6	Siento que mediante mi trabajo estoy contribuyendo positivamente en la vida de otros.					
7	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con mis compañeros de trabajo.					
8	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.					
9	Siento que se trata de forma adecuadamente los conflictos emocionales en el trabajo.					
	<b>Despersonalización</b>					
10	Me siento desvinculado de quienes me rodean.					
11	Estás tranquilo(a) cuando recibes trato verbal inadecuado en el trabajo					
12	Siento que realmente no les gusto a mis compañeros (as).					
13	A veces tiendo a tratar a mis compañeros (as) como objetos impersonales.					

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

**Indicaciones:** A continuación, encontrará una serie de preguntas en las cual deberá marcar la respuesta que mejor describa. Lea cuidadosamente y conteste las preguntas con sinceridad, no hay respuestas buenas ni malas.

**Escala de Likert:**

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Desempeño de actividades</b>					
<u>1</u>	Mis compañeros(as) cumplen con los horarios y con sus actividades oportunamente.					
<u>2</u>	Considera que cuenta con los materiales e insumos necesarios para realizar su trabajo.					
<u>3</u>	Las relaciones interpersonales entre el personal contribuyen al clima laboral					
<u>4</u>	El personal respeta el conducto regular jerárquico para canalizar sus reclamos o inquietudes					
<u>5</u>	Las actividades se cumplen según las indicaciones impartidas.					
<u>6</u>	El personal toma decisiones autónomas para solucionar problemas menores en base a las políticas de liderazgo y empoderamiento de la empresa.					
<u>7</u>	El personal sigue las instrucciones de sus jefes con actitud positiva.					
<u>8</u>	El personal demuestra disposición para apoyar en actividades programadas.					
	<b>Dimensión 2: Desempeño contextual</b>					
<u>9</u>	El personal colabora con sus compañeros (as) de trabajo que han estado ausentes por algún motivo					
<u>10</u>	El personal escucha y apoya a sus compañeros (as) en sus problemas y preocupaciones que están a su alcance.					
<u>11</u>	El personal ayuda a sus compañeros (as) que tiene mucho trabajo pendiente.					
<u>12</u>	El personal descuida su trabajo por atender otras actividades					
<u>13</u>	El personal comparte con sus compañeros (as), técnicas y métodos de trabajo innovadoras que mejoran el desempeño y la productividad.					
	<b>Dimensión 3: Desempeño contraproductivo</b>					
<u>14</u>	Existen reportes de agresión física o verbal de los trabajadores.					
<u>15</u>	El personal presenta demoras injustificadas en las funciones que se les asigna.					

**Gracias por completar el cuestionario.**

**Anexo 4:** Instrumento validez de expertos



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional</b>							
1	Debido a mi trabajo intenso me siento emocionalmente agotado (a).	X		X		X		
2	Me siento desmotivado (a) sin motivo aparente en el trabajo que desarrollo	X		X		X		
3	Siento que trabajar todo el día es cansado.	X		X		X		
4	Me siento frustrado (a) por mi trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Logro personal</b>							
5	Soy eficiente al resolver problemas que se me presentan ante mis compañeros.	X		X		X		
6	Siento que mediante mi trabajo estoy contribuyendo positivamente en la vida de otros.	X		X		X		
7	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
8	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	X		X		X		
9	Siento que se trata de forma adecuadamente los conflictos emocionales en el trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Despersonalización</b>							
10	Me siento desvinculado de quienes me rodean.	X		X		X		
11	Estás tranquilo(a) cuando recibes trato verbal inadecuado en el trabajo	X		X		X		
12	Siento que realmente no les gusto a mis compañeros (as)	X		X		X		
13	A veces tiendo a tratar a mis compañeros (as) como objetos impersonales.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Darién Barramedo Rodríguez Galán            DNI: 20044257**

**Especialidad del validador: Metodología de la investigación**

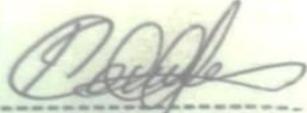
**10 de octubre del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



-----  
Dr. Darién B. Rodríguez Galán  
CPPe: 0120044257



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Desempeño de actividades</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mis compañeros(as) cumplen con los horarios y con sus actividades oportunamente.	X		X		X		
2	Considera que cuenta con los materiales e insumos necesarios para realizar su trabajo.	X		X		X		
3	Las relaciones interpersonales entre el personal contribuyen al clima laboral	X		X		X		
4	El personal respeta el conducto regular jerárquico para canalizar sus reclamos o inquietudes	X		X		X		
5	Las actividades se cumplen según las indicaciones impartidas.	X		X		X		
6	El personal toma decisiones autónomas para solucionar problemas menores en base a las políticas de liderazgo y empoderamiento de la empresa.	X		X		X		
7	El personal sigue las instrucciones de sus jefes con actitud positiva.	X		X		X		
8	El personal demuestra disposición para apoyar en actividades programadas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El personal colabora con sus compañeros (as) de trabajo que han estado ausentes por algún motivo	X		X		X		
10	El personal escucha y apoya a sus compañeros (as) en sus problemas y preocupaciones que están a su alcance.	X		X		X		
11	El personal ayuda a sus compañeros (as) que tiene mucho trabajo pendiente.	X		X		X		
12	El personal descuida su trabajo por atender otras actividades	X		X		X		
13	El personal comparte con sus compañeros (as), técnicas y métodos de trabajo innovadoras que mejoran el desempeño y la productividad.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Desempeño contraproducente</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Existen reportes de agresión física o verbal de los trabajadores.	X		X		X		
15	El personal presenta demoras injustificadas en las funciones que se les asigna.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Darién Barramedo Rodríguez Galán        DNI: 20044257**

**Especialidad del validador: Metodología de la investigación**

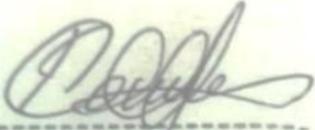
**10 de octubre del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



-----  
Dr. Darién B. Rodríguez Galán  
CPPe: 0120044257

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional</b>							
1	Debido a mi trabajo intenso me siento emocionalmente agotado (a).	X		X		X		
2	Me siento desmotivado (a) sin motivo aparente en el trabajo que desarrollo	X		X		X		
3	Siento que trabajar todo el día es cansado.	X		X		X		
4	Me siento frustrado (a) por mi trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Logro personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Soy eficiente al resolver problemas que se me presentan ante mis compañeros.	X		X		X		
6	Siento que mediante mi trabajo estoy contribuyendo positivamente en la vida de otros.	X		X		X		
7	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
8	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	X		X		X		
9	Siento que se trata de forma adecuadamente los conflictos emocionales en el trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Despersonalización</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Me siento desvinculado de quienes me rodean.	X		X		X		
11	Estás tranquilo(a) cuando recibes trato verbal inadecuado en el trabajo	X		X		X		
12	Siento que realmente no les gusta a mis compañeros (as)	X		X		X		
13	A veces tiendo a tratar a mis compañeros (as) como objetos impersonales.	X		X		X		

---

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El cuestionario de la variable Estrés, puede ser aplicado en su integridad

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Paca Pantigoso, Flabio Romeo

**DNI:** 01212856

**Especialidad del validador:** Metodólogo

Temático

**Grado del especialista:**    Maestro

Doctor

**Lima, 15 de octubre del 2022**



FLABIO ROMEO PACA PANTIGOSO  
DNI 01212856

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

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



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Desempeño de actividades</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mis compañeros(as) cumplen con los horarios y con sus actividades oportunamente.	X		X		X		
2	Considera que cuenta con los materiales e insumos necesarios para realizar su trabajo.	X		X		X		
3	Las relaciones interpersonales entre el personal contribuyen al clima laboral	X		X		X		
4	El personal respeta el conducto regular jerárquico para canalizar sus reclamos o inquietudes	X		X		X		
5	Las actividades se cumplen según las indicaciones impartidas.	X		X		X		
6	El personal toma decisiones autónomas para solucionar problemas menores en base a las políticas de liderazgo y empoderamiento de la empresa.	X		X		X		
7	El personal sigue las instrucciones de sus jefes con actitud positiva.	X		X		X		
8	El personal demuestra disposición para apoyar en actividades programadas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El personal colabora con sus compañeros (as) de trabajo que han estado ausentes por algún motivo	X		X		X		
10	El personal escucha y apoya a sus compañeros (as) en sus problemas y preocupaciones que están a su alcance.	X		X		X		
11	El personal ayuda a sus compañeros (as) que tiene mucho trabajo pendiente.	X		X		X		
12	El personal descuida su trabajo por atender otras actividades	X		X		X		
13	El personal comparte con sus compañeros (as), técnicas y métodos de trabajo innovadoras que mejoran el desempeño y la productividad.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Desempeño contraproducente</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Existen reportes de agresión física o verbal de los trabajadores.	X		X		X		
15	El personal presenta demoras injustificadas en las funciones que se les asigna.	X		X		X		



**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El cuestionario de la variable desempeño laboral puede ser aplicado en su integridad

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Paca Pantigoso, Flabio Romeo

**DNI:** 01212856

**Especialidad del validador:** Metodólogo

Temático

**Grado del especialista:**   Maestro

Doctor

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**Lima, 15 de octubre del 2022**

FLABIO ROMEO PACA PANTIGOSO  
DNI 01212856

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional</b>							
1	Debido a mi trabajo intenso me siento emocionalmente agotado (a).	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Me siento desmotivado (a) sin motivo aparente en el trabajo que desarrollo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Siento que trabajar todo el día es cansado.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Me siento frustrado (a) por mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>DIMENSIÓN 2: Logro personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Soy eficiente al resolver problemas que se me presentan ante mis compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Siento que mediante mi trabajo estoy contribuyendo positivamente en la vida de otros.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con mis compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Siento que se trata de forma adecuadamente los conflictos emocionales en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>DIMENSIÓN 3: Despersonalización</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Me siento desvinculado de quienes me rodean.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Estás tranquilo(a) cuando recibes trato verbal inadecuado en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Siento que realmente no les gusto a mis compañeros (as)	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	A veces tiendo a tratar a mis compañeros (as) como objetos impersonales.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. UCHUYA CHAVEZ, EDGORDO MANUEL   DNI: 43912582

Especialidad del validador: Metodólogo

Temático

Grado del especialista:   Maestro

Doctor

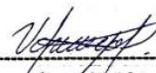
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

06 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Desempeño de actividades</b>								
1	Mis compañeros(as) cumplen con los horarios y con sus actividades oportunamente.	X		X		X		
2	Considera que cuenta con los materiales e insumos necesarios para realizar su trabajo.	X		X		X		
3	Las relaciones interpersonales entre el personal contribuyen al clima laboral	X		X		X		
4	El personal respeta el conducto regular jerárquico para canalizar sus reclamos o inquietudes	X		X		X		
5	Las actividades se cumplen según las indicaciones impartidas.	X		X		X		
6	El personal toma decisiones autónomas para solucionar problemas menores en base a las políticas de liderazgo y empoderamiento de la empresa.	X		X		X		
7	El personal sigue las instrucciones de sus jefes con actitud positiva.	X		X		X		
8	El personal demuestra disposición para apoyar en actividades programadas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual</b>								
9	El personal colabora con sus compañeros (as) de trabajo que han estado ausentes por algún motivo	X		X		X		
10	El personal escucha y apoya a sus compañeros (as) en sus problemas y preocupaciones que están a su alcance.	X		X		X		
11	El personal ayuda a sus compañeros (as) que tiene mucho trabajo pendiente.	X		X		X		
12	El personal descuida su trabajo por atender otras actividades	X		X		X		
13	El personal comparte con sus compañeros (as), técnicas y métodos de trabajo innovadoras que mejoran el desempeño y la productividad.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Desempeño contraproductivo</b>								
14	Existen reportes de agresión física o verbal de los trabajadores.	X		X		X		
15	El personal presenta demoras injustificadas en las funciones que se les asigna.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. UCHUNA CHAVEZ, EDGARDO MANUEL    DNI: 43912582

Especialidad del validador: Metodólogo     Temático   
Grado del especialista:    Maestro     Doctor

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

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

06 de octubre del 2022



-----  
Firma del Experto Informante.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022", cuyo autor es RAMIREZ ZURITA ELSI DIANITA, 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, 29 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO <b>DNI:</b> 15434903 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6768-381X	Firmado electrónicamente por: HCHUMPITAZC el 29-12-2022 22:08:45

Código documento Trilce: TRI - 0505214