



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Nivel de estrés y su relación en el desempeño laboral del
personal de enfermería en la Red de Salud Contumazá –
2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

León Florián, Gavi Katherine (ORCID: 0000-0003-1670-4638)

ASESOR:

Dr. Valiente Saldaña, Yoni Mateo (ORCID: 0000-0002-9083-3553)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TRUJILLO - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a Dios porque me da vida y me permite llegar a este momento tan importante en mi formación profesional. Gracias a mis padres Olga Florian Castillo y Edhuar León Florian por su gran amor y dedicación a sus hijos, sin importar las barreras, por haberme formado una mujer muy útil y del bien, y quien me dio la vida y me enseñó a vivirla.

AGRADECIMIENTO

Para mi asesor, sus conocimientos, orientación, métodos de trabajo, paciencia y motivación son cruciales para completar esta tesis.

A la Universidad Privada CESAR VALLEJO, Escuela de Post Grado a los destacados profesores que se manifiestan en el aula con profesionalismo y estilo moral, y orientan a cada uno de los que participamos y sus conocimientos nos servirán y serán útiles a la sociedad.

La Autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de graficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y Operacionalización	24
3.3. Población, muestra y muestreo.....	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
3.5. Procedimientos.....	27
3.6. Método de análisis de datos.....	27
3.7. Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN.....	42
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS.....	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Niveles de percepción del Estrés	31
Tabla 2. Niveles de percepción de agotamiento emocional	32
Tabla 3. Niveles de percepción de la Despersonalización	33
Tabla 4. Niveles de percepción de Realización personal	34
Tabla 5. Niveles de desempeño laboral	35
Tabla 6. Niveles de conocimiento.....	36
Tabla 7. Niveles de Estructura	37
Tabla 8. Niveles de Motivación.....	38
Tabla 9. Relación entre el estrés y el desempeño laboral.....	39
Tabla 10. Relación entre el estrés y el conocimiento	40
Tabla 11. Relación entre el estrés y la estructura	41
Tabla 12. Relación entre el estrés y la motivación	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de percepción del Estrés	31
Figura 2. Niveles de percepción agotamiento emocional	32
Figura 3. Niveles de percepción de la Despersonalización	33
Figura 4. Niveles de percepción de realización personal	34
Figura 5. Niveles de desempeño laboral	35
Figura 6. Niveles de conocimiento	36
Figura 7. Niveles de estructura	37
Figura 8. Niveles de Motivación	38

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020. Esta investigación fue de alcance descriptivo correlacional, cuyo diseño fue no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo comprendida por 45 Enfermeras en la red de salud Contumazá – 2020. Asimismo, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario con una adaptación de la Escala de Likert. Se concluye que el coeficiente Rho de Sperman es -0.925 y de acuerdo con el baremo de la relación de Sperman, existe una relación positiva moderada. Asimismo, como el nivel de probabilidad es menor que 0.05 ($p=0.000<0.05$), esto indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Luego podemos concluir que el estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020

Palabras claves: Estrés, Desempeño laboral, Personal de enfermería.

ABSTRACT

The present research aims to determine the relationship between stress and work performance of nursing personnel in the Contumazá health network - 2020. This research was descriptive and correlational in scope, whose design was non-experimental, cross-sectional. The sample was comprised of 45 of the nursing personnel in the Contumazá - 2020 health network. Likewise, the instruments used were the adaptation of the Likert Scale for the questionnaire. The results of the general hypothesis found. Since Spearman's Rho coefficient is -0.925 and according to the Spearman relation scale, there is a moderate positive relation. Also, as the probability level is less than 0.05 ($p = 0.000 < 0.05$), this indicates that the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. Then we can conclude that stress is significantly related to the work performance of the nursing staff in the Contumazá health network - 2020

Keywords: Stress, Job performance, Nursing staff.

I. INTRODUCCIÓN

Ante las exigencias del mundo contemporáneo, ya sea en el ámbito del hogar o en el ámbito laboral, la población se ve afectada por presiones, por lo que es necesario desarrollar mecanismos de adaptación. En este sentido, los profesionales de enfermería son responsables de brindar una atención integral y humana a nivel individual, familiar y comunitario; para atender todas las necesidades de los pacientes, este sentido de responsabilidad y compromiso se suma a la carga de las instituciones médicas.

La Organización Mundial de la Salud cree que el estrés está muy extendido entre los seres humanos de todo el mundo y sigue siendo un riesgo laboral que puede afectar al 100% del personal médico. Los cambios físicos y psicológicos se manifiestan en ausentismo, disminución de la productividad, disminución del desempeño personal y aumento de enfermedades y accidentes laborales. A nivel mundial, la puntuación de estrés laboral es el problema de estrés laboral más importante, especialmente en el trabajo de enfermería (como la enfermería).

El Ministerio de Salud aprobó la Ley N ° 26842, la Ley General de Salud, el Decreto Legislativo N ° 1161 y el Decreto de Emergencia N ° 025-2020 que mencionó que la pandemia de coronavirus requiere atención médica para muchas personas infectadas. Tu salud física y mental. Quienes cuidan a estas personas enfrentan largas jornadas de trabajo, miedo a la tensión, incertidumbre por las restricciones en el sistema de salud y otras condiciones que generan alto estrés (MINSA2020).

Esta condición puede afectar la salud mental del personal médico, provocando miedo, tristeza, depresión, interfaz gráfica de usuario interna, soledad y problemas relacionados con el sueño, el apetito y el agotamiento. Estas emociones pueden provocar ansiedad, depresión, falta de motivación y desesperación, y daños graves. La ejecución de tareas relacionadas con la salud de las personas.

Por tanto, en el contexto de la pandemia COVID-19, la atención en salud mental de los del personal de Enfermería es de la salud es una tarea básica, con el objetivo de lograr un desempeño laboral adecuado en el cuidado de la población.

La enfermería es la profesión encargada de brindar una atención integral y humana a las personas, familias y comunidades. Por lo tanto, debido al arduo trabajo del hospital, primero mantuvieron suficiente estabilidad emocional y física. La profesión requiere enfermeras y personal capacitado para mejorar los cuidados y procedimientos, y debe mantener una actitud negativa ante las frecuentes presiones de estos servicios para no tener un impacto negativo en el desempeño laboral.

El mundo ha mencionado que el desempeño de los profesionales de la salud es un tema relacionado con la productividad y la calidad de la atención brindada a usuarios y pacientes. Según la Organización Mundial de la Salud, estudiaron la necesidad de evaluar el desempeño de los del personal de Enfermería es de la salud como base para mejorar la calidad del servicio y comenzaron a señalar sus ideas sobre la competencia y el desempeño profesional. Trate de compensar los principales factores que causan malos resultados.

En nuestro país, las enfermeras son las encargadas de la atención y cuidado de los pacientes hospitalizados cuyas necesidades son crecientes, situación que agrava la reducción o falta de personal de salud, resultando en una sobrecarga; a su vez, provocará un estrés continuo, que puede afectar su profesión que realizó. El mayor estrés ocurrió entre las enfermeras que solo trabajaban en el turno de la mañana, con un 83,5%, seguida de las enfermeras que habían trabajado de 1 a 5 años, con un 57,9%. La frecuencia de trabajo continuo durante 6 horas es del 57,9% (INEI 2015)

El aumento de la población ha provocado un aumento de la demanda de atención en hospitales y centros de salud. Si bien estas instituciones tienen el mismo número de empleados, no pueden atender a todo el paciente. Muchas veces se sienten restringidas por la atención y el cuidado de las enfermeras, lo que genera presión laboral.

Como otros hospitales peruanos, en la red de salud de Contumazá se trabaja con trabajo sobrecargado y malas condiciones de fondo. Teniendo en cuenta que existen

varios factores de riesgo que afectan su salud y bienestar, esto puede hacer que las enfermeras sientan que la calidad de vida y de trabajo es mala. Esta realidad puede estar relacionada con las quejas de pacientes y familiares sobre el desempeño del enfermero, y sin duda se verá afectada por el hecho de que los profesionales no observen que brinda espacio para el desarrollo profesional, sino que por el contrario, brinda condiciones de riesgo que pueden afectar la labor de los médicos tu salud y bienestar.

Asimismo, los profesionales de enfermería que trabajan en la red de salud de Contumazá introdujeron factores que afectan negativamente a los profesionales de enfermería en el entorno laboral y organizacional y los hacen vulnerables al estrés en su trabajo diario. La enfermera señaló: "Tenemos demasiado trabajo, "A veces el personal no puede cubrir todas las necesidades de los pacientes", "A veces la relación con el equipo no es buena, y" Hoy estoy de guardia, me siento muy cansado ", son algunas referencias. Estas condiciones se manifiestan en la vida diaria del enfermero, lo que afectará el desarrollo de las actividades laborales, pudiendo ocasionar que los pacientes realicen actividades de baja calidad y desarrollen productos patológicos relacionados con el estrés, violando así la fuerza laboral y la productividad (desempeño laboral) de los profesionales de la salud. Por ejemplo, enfermeras.

Dado que el número de pacientes se ha incrementado en un 50% en los últimos años y la cantidad de enfermeras que brindan dicha atención no está disponible, la atención de la Red de Salud Contumazá vive una situación grave. Además, la escasez de medicamentos, suministros y equipos médicos y camas de hospital ha provocado una pérdida de tiempo y recursos.

Además, el trabajo se realiza en condiciones de carga de trabajo excesiva y condiciones ambientales que no brindan las condiciones necesarias para hacer bien el trabajo. Ahora, con la pandemia, los del personal de Enfermería es sanitarios de todo el mundo se ven obligados a trabajar sin medios. Es necesario exponerse al virus e infectar a sus familiares, porque las instituciones médicas carecen de equipos de bioseguridad, oxígeno, pruebas de desecho y otros equipos y suministros para los

empleados, lo que hace que las enfermeras sean propensas al estrés en su trabajo diario.

Es probable que los resultados del estudio brinden información actualizada y relevante para que la red de salud de Contumazá y el departamento de enfermería desarrollen estrategias encaminadas a mejorar la calidad de vida laboral y con ello mejorar el desempeño de los profesionales, ya que hacerlo puede afectar la estabilidad de los servicios, reducir su desempeño laboral y Afectar la calidad de la atención brindada a los pacientes.

En relación a la investigación en estudio, se plantea la siguiente interrogante:

¿Qué relación existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de Enfermería en la Red de Salud Contumazá - 2020?

La tesis es teóricamente razonable porque plantea dos puntos teóricos a desarrollar. En cuanto al grado de estrés, el punto de vista de Callista Roy se asume en su modelo de adaptación, que describe al individuo como un sistema adaptativo y lo describe como afectado por el entorno, el entorno de desarrollo y El comportamiento de las personas afecta a varios estímulos, como el estímulo de enfoque, el estímulo de fondo y el estímulo residual. Estimularán el nivel de adaptación de cada persona. Si esta respuesta es negativa, provocará que el individuo "Enfatizar".

Sin embargo, la teoría de Callista Roy está a la par con la declaración de Maslach. Mencionó que la presión provocará un desgaste global en todos los aspectos de los seres humanos. Por lo tanto, Maslach (2014) se refirió al síndrome de burnout como una manifestación de estrés, como agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Otros autores como Milkovich y Boudrem creen que el desempeño laboral depende de las características y habilidades personales, que pueden ayudarlo a comenzar su trabajo diario de acuerdo con los objetivos organizacionales.

Asimismo, la teoría de la calidad de enfermería de Donabedian también menciona que esta calidad se basa en el desempeño pleno del enfermero en el lugar de trabajo, y considera que el desempeño realizado debe ser humanizado porque debe ser efectivo. Donabedian mencionó que las materias primas son humanas, por lo que se deben considerar los tres componentes de la calidad de la atención médica: conocimiento, estructura y motivación. El propósito de este estudio es probar si existe una relación entre el nivel de estrés del personal de enfermería y el desempeño laboral.

Continuando con la discusión en este apartado, se pretende verificar si el nivel de estrés está relacionado con el desempeño laboral del personal de enfermería. De confirmarse esta relación, entonces el director de la red de salud de Contumazá podrá contar con métodos teóricos que puedan ayudar a formular estrategias, especialmente para mejorar el desempeño de las enfermeras y otros profesionales de la salud, mejorando así el nivel de servicio del personal de enfermería. Brindar a los ciudadanos una mejor salud y buenos servicios.

Asimismo, considerando la racionalidad de este método, debido a su naturaleza cuantitativa, el desarrollo de la tesis requiere medición, por lo que se proponen dos herramientas de medición para enfermeras. Una vez que se haya verificado la validez y confiabilidad del cuestionario de nivel de estrés y el cuestionario de desempeño laboral, otros investigadores pueden usarlos. El propósito de estos investigadores es estudiar las mismas variables, pero realizar investigaciones en diferentes entornos, o combinar la investigación y compararla con otras variables.

En prueba social, el estudio del desempeño laboral del enfermero se relaciona con quién cuida directamente al paciente. Su desempeño ideal representa la satisfacción de los pacientes y sus familias. Si se mejora la calidad de trabajo y de vida y se reduce la presión de estos profesionales, es posible incrementar su nivel de desempeño, lo que ayudará a desarrollar una sociedad más satisfecha con el sistema de salud, contribuyendo así a la realización de la salud. Una sociedad más sana.

Asimismo, el objetivo general del estudio es determinar el nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020.

Asimismo se tiene como objetivos específicos a los siguientes:

- Determinar el nivel de estrés de las enfermeras en la red de salud Contumazá – 2020.
- Determinar el nivel del desempeño laboral de las enfermeras en la red de salud Contumazá – 2020.
- Determinar la relación entre el nivel de estrés y el conocimiento de las enfermeras en la red de salud Contumazá – 2020.
- Determinar la relación entre el nivel de estrés y la ocupación jerárquica de las enfermeras en la red de salud Contumazá – 2020.
- Determinar la relación entre el nivel de estrés y la motivación de las enfermeras de las enfermeras en la red de salud Contumazá – 2020. Así también se plantea como Hipótesis lo siguiente:
- H₁: Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de las enfermeras en la red de salud Contumazá – 2020
- H₀: No existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de las enfermeras en la red de salud Contumazá – 2020

II. MARCO TEÓRICO

Se ha realizado una búsqueda de información relacionada con esta investigación y se han encontrado algunos precedentes locales, como Vargas LY. (2015), "Nivel de estrés y desempeño profesional de enfermeros en quirófano del Hospital Regional de Cajamarca", con el objetivo de obtener una maestría en gestión de la salud de la Universidad de Cajamarca. La relación entre el desempeño profesional del enfermero en el quirófano de un hospital regional". La investigación es relevante y horizontal. La población de estudio consistió en 30 enfermeras y fueron investigadas. La conclusión es "si existe una conexión entre el nivel de estrés de la enfermera y el desempeño de la enfermera en el quirófano del Hospital Regional de Cajamarca".

A nivel nacional, contamos con Huamán YL. (2016) realizaron un estudio titulado "Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del enfermero en los servicios quirúrgicos y farmacológicos del Hospital Trujillo de Belém", con el objetivo de obtener una maestría en gestión de la Salud de la Universidad Nacional Trujillo profesión. El propósito general es determinar el nivel de estrés y su relación con el desempeño del personal de enfermería en los servicios quirúrgicos y farmacológicos del Hospital de Belém de Trujillo, este estudio es un método cuantitativo. La población de estudio consistió en 45 enfermeras registradas, y se utilizaron dos tipos de encuestas y cuestionarios para la recolección de datos: Maslash (medición de presión); Maslash (medición de presión); Maslash (medición de presión). Y los resultados completos de la investigación del desempeño profesional no muestran la relación entre las variables de investigación.

EG.Bobadilla. (2016), realizó una tesis titulada "niveles de estrés y su relación con el desempeño laboral del enfermero de urgencias en el Hospital Essalud". El objetivo es "determinar si el estrés está relacionado con el desempeño laboral". El presente estudio es descriptivo y relevante, se realizó en 2016 entre profesionales de enfermería del Hospital Essalud de Chiclayo, la muestra del estudio incluyó a 48

enfermeros investigados. Los resultados de la investigación muestran que "si existe correlación entre el estrés y el desempeño laboral".

Asimismo Ramos NE, Ticona NR (2016), llevaron a cabo una investigación titulada "Influencia del estrés laboral en el desempeño del profesional de enfermería en el hospital III Goyeneche de Arequipa 2016" Arequipa, tesis presentada para obtener el título de Lic. Enfermería en la universidad nacional de San Agustín de Arequipa, Esta investigación tiene el objetivo "Determinar la correlación del estrés y el desempeño de los enfermeros que laboran en el Hospital Goyeneche de Arequipa en 2016" La investigación fue descriptiva y correlacionada. Para desarrollar este estudio, la recolección de datos se realizó mediante dos tipos de técnicas. (Medición de estrés) y segunda observación. (Medición del desempeño) concluyó que "Cuanto mayor es el nivel de estrés, menos productivo es en la enfermera".

Por su parte (Carrión, 2017) realizó un estudio titulado "Motivación laboral y desempeño laboral de los del personal de Enfermería es limeños de la Red Capital Salud en 2017", el cual fue aprobado por la Universidad Cesar Vallejo. Perú. El propósito de esta investigación es determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño del del personal de Enfermería. Esta es una encuesta descriptiva relacionada. La población es de 2.300 del personal de Enfermería es y la muestra es de 329 del personal de Enfermería es. El estudio utiliza encuestas como técnica de recolección de datos y cuestionarios como herramienta. El estudio concluyó que existe relación significativa entre la motivación laboral de los del personal de Enfermería es y el desempeño laboral.

Roas ZM. (2015), Realizo una investigación titulada "Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue de Tacna" tesis presentada para obtener el grado de magister en gestión de la salud en la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, El propósito general es "Para establecer una relación entre los niveles de estrés y el desempeño de los enfermeros que laboran en el Hospital Hipólito Unanu", la investigación fue descriptiva y relacional, para lo cual se evaluó con una muestra de 24 enfermeros. Niveles de estrés y eficiencia laboral Los resultados del estudio encontraron que existe relación entre las variables de estrés y el desempeño laboral.

Asimismo se encontró algunos antecedentes a nivel internacional como la de Galindo L. (2017) quien llevo a cabo una investigación titulada “Estrés laboral en el personal que labora en el servicio de bioanálisis del hospital Dr. Domingo Luciani”, tesis presentada para obtener el grado de magister en gestión pública en la Universidad de Zulia, El propósito general es Determinar el nivel de estrés laboral del personal que labora en el servicio de análisis biológico del hospital. El Domingo Lucianini fue una muestra de datos descriptivos y relacionales compuesta por 60 asistentes de biología y biólogos, quienes utilizaron una encuesta para evaluar el estrés ocupacional. En conclusión, el grupo con mayor riesgo de estrés ocupacional fueron los asistentes de laboratorio y los examinados.

Asimismo Campero L., De Montis J., González R. (2015) realizaron un estudio titulado “Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo en el servicio de UTIP del hospital Humberto Notti” esta investigación fue presentada por la universidad de Buenos Aires, El objetivo es "Para determinar si las enfermeras del estudio presentaban estrés laboral y para identificar factores potenciales", la investigación fue cuantitativa. Para la realización de este estudio se utilizaron herramientas como entrevistas y cuestionarios para llegar a la conclusión de que el 52% del personal encuestado para el servicio de UCIP del Hospital Humberto Notti coincidía con quienes reportaron con mucha frecuencia carencias y mala distribución. La enfermería puede deberse a bajas prolongadas que no reponen personal, o ineficiencias en el diagrama del día a día del empleado, provocando un 37% de estrés y fatiga en el lugar de trabajo. Las causas habituales en el lugar de trabajo, la atención de enfermos críticos y el apoyo a la falta de concentración de las enfermeras operativas también son una cosa. De los factores que causan estrés laboral, el 11% más alto correspondió a enfermeras cuya complejidad de servicio y trabajo a menudo se sentía estresado en el trabajo, mientras que el otro porcentaje sentía un porcentaje menor de estrés.

Piñero M. (2015) quien llevo a cabo una investigación titulada “Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia”, tesis presentada para obtener el grado de Magister en Gestión de la

Salud en la universidad de España, tuvo como objetivo :“Se identificaron tanto los niveles de estrés como los factores relacionados entre el personal de enfermería que trabaja en los hospitales psiquiátricos del Complejo Hospitalario Universitario de Vigo” como un enfoque descriptivo, no experimental, cuantitativo. La población fue determinada por 46 del personal de Enfermería es de la salud, concluyendo que "el estrés más común en este grupo fue la" interrupción frecuente en el trabajo "," sentirse agotado en el caso de los pacientes que no mejoraron". Enfermo y sufriendo "y" con exceso de trabajo Eso no vino de la enfermería " Al identificar la satisfacción laboral, el factor con las puntuaciones más altas fue "satisfacción laboral"; "Relación personal"; Y "Aptitud Funcional" Los mecanismos de afrontamiento del grupo que recibieron las puntuaciones más altas fueron la resolución de problemas, el pensamiento de deseos; Apoyo social y reestructuración cognitiva Finalmente, los estudios sobre la percepción de la inteligencia emocional nos muestran que necesitan mejorar sus intereses emocionales. Mientras que la claridad emocional y la reparación emocional se puntuaron suficientemente.

Asimismo Pérez M. (2016) en la que llevo a cabo una investigación titulada “Factores que contribuyen al estrés laboral del personal de enfermería que se encuentra en contacto con el RN crítico en el servicio de cuidado intensivo neonatal del Hospital De Clínicas”, presentada para obtener el título de Lic. En Enfermería en la universidad de Buenos AiresEl objetivo general de este estudio es "determinar los factores que provocan el estrés laboral del personal de enfermería", que es un estudio cuantitativo descriptivo y no experimental. La población de este estudio fue de 50 enfermeros, utilizó el cuestionario Liker Scale, estuvo conformada por 30 personas y concluyó que "los factores detectados que tienen mayor impacto negativo sobre el estrés son factores externos modificables".

García C. (2016) realizo una investigación titulada “Estrés laboral en personal de la unidad de emergencia gineco-obstetrica Hospital Clínico Regional Valdivia” tesis presentada para obtener el grado de Magister en Gestión de la Salud en la universidad de Chile, tuvo como objetivo general “conocer signos y síntomas de estrés laboral y las principales Notas de tensión percibidas por los y las del personal de Enfermería as de la unidad de emergencia gineco obstétrica”. Se trata de un estudio cuantitativo, cuantitativo en el que una muestra de 70 sujetos sanos de la Unidad de Urgencias

Ginecológico-Obstétricas utilizó un cuestionario para evaluar el estrés laboral en el personal de Urgencias Ginecológico-Obstétricas y Ginecológicas. La presencia de una Nota de insatisfacción laboral: se encontró que el 56,3% de la población con más de seis Notas de estrés laboral nombradas estaba mayoritariamente en el grupo ocupacional, el 28,1% identificó 6 o más Notas de estrés como Es de destacar que el 78,1% de la población encuestada identificó una causa específica de mayor malestar o estrés en el trabajo”

Con el fin de brindar soporte teórico y explicativo a la investigación, partimos primero de la definición de niveles variables de estrés, donde Callista Roy planteó que el estrés se define como una situación cambiante que depende del estímulo que exhibe una respuesta física cuando se internaliza en el individuo.

También dijo: “El estrés es una reacción generalmente producida por individuos negativos. Esta reacción es provocada por cambios entre el individuo y el entorno. No son dos componentes distantes. Pero hay una relación que genera un proceso de cambio.

"Ante situaciones que escapan a la capacidad humana de afrontamiento, la presión es provocada por el fracaso del proceso interno de oposición a este problema psicológico".

Callista (1964) usó su estilo adaptable para describir a una persona como un sistema general adaptable con sus partes como una sola unidad para un propósito específico. Las unidades afectadas por el entorno, el desarrollo de una persona y el entorno de conducta incluyen estímulos como el enfoque, el contexto y el descanso, que estimulan el nivel de adaptación de cada persona en comparación con el procesamiento de información. Los mecanismos de afrontamiento innatos o adquiridos tratan con datos externos que conducen a reacciones negativas o negativas. Si la respuesta es no, causará "estrés" a la persona.

Sin embargo, esta teoría de Callista Roy, combinada con la afirmación de Maslach, describe las tensiones que provocan el desgaste global en diferentes

dimensiones humanas, esta periodicidad y continuidad son las responsables del problema. Por eso Maslach habló sobre el síndrome. El Burnout es una expresión de estrés y sus consecuencias son las limitaciones de este problema.

El esfuerzo físico humano comienza a ocurrir. Si no tiene parangón, se volverá muy complicado cuando el cuerpo se transforme en pensamientos, y los pensamientos negativos y la destrucción de otros se utilicen como una forma de desahogar esta situación. Al final, este es un pensamiento negativo y auto-culpa. Esto sucede en la realidad de la profesión de enfermería, y es más común que otras profesiones, porque la profesión médica está atrapada en un ambiente, debe cuidar la salud del paciente, si no está para cuidar su propia vida en el hospital para cuidar a los demás. Salud. Esto requiere una estrategia para mantener una salud mental libre de estrés (MASLACH 2015).

El síndrome de agotamiento de la enfermera tiene tres componentes principales, como el agotamiento emocional: se refiere al estado mental que siente una persona bajo cualquier circunstancia, en el que la fuerza física y mental desaparece, solo el hombre está débil y doloroso, y está abandonado y no puede ver claramente a su alrededor. Medio ambiente (OMS 2017)

Despersonalización: La actuación de oponerse o responder a las limitaciones de los pensamientos negativos de otras personas.

Éxito personal: se refiere al complejo sentimiento de falta de trabajo del individuo, que se produce por el equilibrio entre la necesidad de exceso de trabajo y la capacidad de participar adecuadamente.

Por tanto, para medir el nivel de estrés del personal de enfermería, el instrumento utilizado es el inventar del burnout de Maslach. Esta herramienta es fundamental para los factores psicosociales, donde se puede saber si el enfermero tiene insatisfacción laboral, estrés u otras enfermedades. Considerando los tres aspectos anteriores: Una vez que se determina el nivel de estrés, el agotamiento emocional, la autodespreciación y la satisfacción personal se dividen en puntajes de estrés alto, medio y bajo. La pregunta es, ¿el desempeño laboral cambia con la respuesta del

individuo al estrés? Por tanto, autores como Chiavenato confirmaron que la "práctica de enfermería" asigna actitudes y actividades en función de metas institucionales y metas profesionales superiores.

Otros autores, como: (Milkovich y Boudrem, 2016), creen que el desempeño se basa en características y habilidades personales, lo que les permite comenzar un nuevo día de acuerdo con los objetivos de la organización.

El desempeño es también el proceso de revisar las actividades de producción pasadas para evaluar el trabajo realizado por el operador a fin de lograr los objetivos del sistema de gestión.

Por lo tanto, en esta evaluación de la calidad, Donabedian dijo que se deben tener en cuenta tres componentes de la calidad de la atención médica:

Dimensión de conocimiento: Esta falta de conocimiento entre sus capacidades y sus necesidades laborales. Esto se comprueba en seis Notas típicas. Puede señalar estas correlaciones. En nuestra muestra, la distribución horaria del trabajo, como la duración, la distribución del trabajo diurno, nocturno, y en cuanto a la identificación y análisis de los estresores, se puede encontrar que en este orden, "falta de justicia organizacional" seguida de "dificultad en la comunicación interpersonal" y "trabajo sobrecargado" son los mayores estresantes sobre los del personal de Enfermería es. La evidencia recopilada muestra que estos factores estresantes son permanentemente interdependientes, formando un círculo vicioso

Dimensión ocupacional jerárquica: se refiere a la organización laboral de los individuos pertenecientes a la empresa, y da una forma de expresar la línea de afiliación para obtener una secuencia completa; en la evaluación se considera la teoría. De Alles (2015) señaló que la estructura responde a las Esta es la razón para determinar los siguientes indicadores:

Política; este es un conjunto de pautas que se pueden utilizar para guiar a las personas a alcanzar sus metas. Además, establecen la forma correcta de actuar de los colaboradores.

Dimensión de motivación: la capacidad de un individuo para lograr los objetivos y actividades sugeridos dentro de un tiempo determinado. Si alguien excede el objetivo de tiempo estándar, se considerará efectivo..

Las herramientas de evaluación del nivel de desempeño deben verificar el grado de logro de las metas establecidas a nivel profesional de la salud, que puede ser una medición sistemática, objetiva e integral del desempeño o logros académicos y conductuales. Es útil investigar los problemas existentes en la integración de los empleados a la organización. Determinando los tipos de defectos y problemas, fortaleza, factibilidad, habilidades y características del personal que deben ser evaluados, estos deben basarse en los elementos de calidad mencionados por Donabedian.

Por tanto, podemos estar seguros de que el modelo adaptativo de Callista Roy proporciona un método sistemático para las personas, y la teoría del estrés laboral o síndrome de burnout de Maslach está relacionada con el método de fortalecimiento del estrés.

La teoría de Donabedian apoya esta teoría y señala que, dado que los factores ambientales externos e internos de las enfermeras son factores internos, la calidad del trabajo adecuada, consistente o inadecuada depende de los hábitos de actividad de las enfermeras. Durante el servicio y para afrontar el estrés, esto obligará a la enfermera a actuar independientemente de la visión general del paciente. Por tanto, los resultados de la operación serán diferentes o acordes con los objetivos de la organización.

Hoy en día, el estrés se ha convertido en una parte importante en todos los sectores. La mayoría de las personas en este mundo experimentan estrés, y creo que muchas personas también pueden entender aproximadamente lo que se entiende por estrés. En realidad, el estrés se puede definir y explicar de diversas formas. En general, el estrés se puede definir como una reacción mental y física del individuo a un factor estresante en el entorno. Por lo general, las personas ven el estrés como algo dañino o negativo, pero en ocasiones el estrés tiene el lado positivo. Es la reacción inespecífica del cuerpo a cualquier entorno circundante, que se produce

sobre él. El estrés es un estado común en la vida humana cotidiana. También existe entre diferentes niveles de trabajo y empleados, ha propuesto que el estrés laboral entre los empleados de alta tecnología es mucho mayor que en las industrias tradicionales. Esto se debe a que tiene un ámbito de trabajo y un entorno de trabajo diferentes. Los empleados de las industrias de alta tecnología recibieron más presión que las industrias tradicionales. Laboral se define como la interacción entre las personas y las fuentes de la interacción entre los individuos y las fuentes de su entorno de trabajo, resulta cuando mayor de los recursos. El estrés laboral tendrá un impacto directo en el individuo y el lugar de trabajo. La recesión y crisis económica de 2009 contribuyó a los mayores niveles de estrés entre los empleados. La condición de estrés puede provenir de varias formas que son en el lugar de trabajo, financiero, relacional, de salud y académico. En las organizaciones, para hacer más eficiente el uso de los recursos, han pasado por una completa reestructuración y despidos. Esto hace que la relación entre el empleador y el empleado sea inestable y genera un gran estrés entre los empleados. La competencia en el lugar de trabajo es parte del aumento de los niveles de estrés. El estrés tiene efectos positivos y negativos para las personas y su entorno. Depende de los individuos si pueden manejar el estrés o no. Aunque algo de estrés laboral es normal, el exceso de estrés puede interferir con su productividad e impactar la salud física y emocional. La capacidad de lidiar con el estrés puede significar la diferencia entre el éxito o el fracaso. El estrés tiene un efecto positivo en los empleados de cualquier organización, pero depende de qué empleados puedan afrontarlo, en ocasiones supera los límites y da un efecto negativo al empleado.

La mayoría de los estudios anteriores han demostrado que el estrés de los del personal de Enfermería es tiene un gran impacto en las operaciones de una organización. Además de eso, el estrés del personal de Enfermería también puede causar problemas a los mismos del personal de Enfermería es y sus familias, así como a las comunidades circundantes. El estrés del personal de Enfermería siempre se le presta la atención debido al efecto muy poderoso porque puede afectar a los del personal de Enfermería es y su comportamiento laboral, y el más dramático es la salud del empleado. Puede considerar que más de la mitad de las enfermedades físicas están relacionadas con el estrés. Algunas enfermedades comunes relacionadas con el estrés son la presión arterial alta, las enfermedades cardíacas, la colitis, la migraña

y las úlceras. El estrés también puede hacer que la gripe común, las infecciones y los resfriados empeoren y demoren más en recuperarse. Estimaron que todas estas enfermedades se atribuyen en parte al estrés de los del personal de Enfermería es, cuesta miles de millones de dólares anuales en costos de atención médica y en la rotación y el ausentismo de los empleados. La relación entre los factores estresantes ocupacionales, el desempeño del personal de Enfermería, así como puede afectar psicológicamente a los del personal de Enfermería es.

El estrés laboral extremo también hace que un empleado se sienta no valorado y hace que su desempeño disminuya. Esto se debe a que los empleados no pueden pensar bien y se vuelven perezosos para trabajar, el agotamiento emocional, las autoevaluaciones negativas y la baja autoestima también se asocian con el estrés laboral. El estrés suficiente puede inspirar el potencial de los empleados y aumentará el desempeño laboral. Sin embargo, el desempeño laboral influirá directamente en el estrés laboral afirmó que los del personal de Enfermería es de alta tecnología sienten más estrés que las industrias tradicionales. Por lo tanto, es necesario realizar una investigación para conocer los principales factores de estrés del personal de Enfermería y sugerir formas de superar el problema del estrés del personal de Enfermería. Este estudio es importante porque si el problema no se resuelve puede causar problemas a la organización y a los empleados en el futuro. Este estudio tiene como objetivo encontrar la relación y los efectos del estrés de los del personal de Enfermería es en el desempeño laboral. El objetivo principal de este estudio es identificar los efectos del estrés del personal de Enfermería en el desempeño laboral. Aparte de eso, este estudio también descubrirá la relación entre el estrés del personal de Enfermería y el desempeño laboral. Por lo tanto, los resultados de este estudio beneficiarán a los del personal de Enfermería es, posibles empleados y futuros investigadores. Este estudio es significativo porque proporcionará el hecho indispensable sobre los efectos del estrés del personal de Enfermería en el desempeño laboral en el sector manufacturero, incluyendo la causa del estrés del personal de Enfermería, su departamento y género. Este estudio servirá como base para futuros planes de acción por parte del fabricante y del personal de Enfermería de la electrónica para manejar el estrés de manera que no afecte el desempeño laboral. Entre las personas que estarán directa o indirectamente involucradas se encuentran fabricantes, del personal de Enfermería es, del personal de Enfermería es potenciales

y los futuros investigadores. El hallazgo de esta investigación no solo beneficia al gerente superior de fabricación, sino también a toda la administración de la organización, ya que creará un entorno de lo importante para manejar el estrés de los del personal de Enfermería es. Puede ser que, con la disponibilidad de este estudio, puedan mejorar el sistema de gestión de empleados. Aparte de eso, este estudio también involucró a del personal de Enfermería es y posibles empleados. Los del personal de Enfermería es de la industria manufacturera, incluidos los futuros del personal de Enfermería es, comprenderán mejor los efectos del estrés laboral en su desempeño laboral. Puede ayudarlos a manejar el estrés para no interferir con el desempeño laboral y la vida. También se puede utilizar como preparación para que los empleados potenciales enfrenten situaciones estresantes en el trabajo. Además, este estudio servirá de modelo teórico para futuros estudios de la misma naturaleza. Los futuros investigadores se beneficiarán de este estudio y proporcionará los datos necesarios para comparar su estudio durante su tiempo y usabilidad respectivos.

Los investigadores habían llevado a cabo la investigación, incluida la investigación de datos secundarios con el fin de recopilar la información relacionada. Se habían revisado estudios similares que anteriormente habían sido realizados por otros investigadores, por lo que ayuda a aportar más ideas e información para realizar el estudio. El resumen de investigaciones anteriores sobre el presente tema se discutirá de manera integral en este capítulo. Esta revisión de la literatura es para transmitir los conocimientos e ideas que se han establecido sobre el tema del estrés. En este estudio, estudios de caso, revistas académicas, libros y revistas, así como otros datos secundarios, incluidas las revistas en línea, son las referencias utilizadas como fuente de información. En este capítulo, se discutirán las definiciones y teorías sobre las variables independientes (estrés del personal de Enfermería, así como las variables dependientes que es el desempeño laboral. Hay diferentes opiniones y declaraciones de diferentes recursos sobre los efectos del estrés del personal de Enfermería en el desempeño laboral. El nuevo marco de esta investigación jugará un papel importante en los estudios. Hay cuatro factores de estrés laboral que son la carga de trabajo, el cambio organizacional, el entorno físico y el factor individual. El desempeño laboral se puede medir por la calidad, el comportamiento y la eficiencia del trabajo.

El estrés laboral se define como la interacción entre la persona y las fuentes de estrés dentro de su lugar de trabajo, se convierte en estrés cuando la demanda excede los recursos. Anteriores encontraron que el estrés laboral surge cuando la demanda excede su equilibrio fisiológico, afirmaron que el estrés no es una actitud totalmente interna del individuo o de su entorno, sino que es la interacción entre ellos, también se puede llamar como transacción en curso, la relación de la persona y el entorno. En todas las organizaciones y todos los niveles de del personal de Enfermería es, se encuentra un nivel promedio de estrés que afecta principalmente al desempeño laboral del empleado. Los empleados tienen una potencia hacia un alto nivel de estrés con respecto a la hora de trabajo, más horas que reducen la necesidad de los empleados por desempeñarse. El apoyo de la gerencia ayudará a reducir o aumentar el estrés de los del personal de Enfermería es que afirmaron que la gestión de apoyo funciona como un colchón que actúa positivamente en la disminución del estrés del personal de Enfermería. Hay muchas causas de estrés laboral en la carga de trabajo y los conflictos familiares son algunas de las razones. Si la organización no aprecia el arduo trabajo de sus empleados o no contribuye, genera estrés y se crea la intención de irse, Hay varios modelos desarrollados por investigadores anteriores. Existen algunas diferencias en el modelo, pero la mayoría de las teorías se basan en el proceso de reacción real al estrés laboral y su resultado.

El modelo de ajuste persona-entorno basada en el concepto de énfasis en la interacción entre persona y entorno, se centra en la aptitud. Según el modelo, el estrés laboral vendrá de diferentes valores entre empleado y organización. El estrés saldrá a la luz cuando el individuo tome el desempeño como un valor propio y el desempeño del grupo como un valor de la organización. Modelo de control de la demanda Modelo de control de la demanda desarrollado El desempeño laboral se puede anticipar en este modelo, que cuando los del personal de Enfermería es tienen una alta demanda de trabajo y un bajo control del trabajo, sucederán problemas psicológicos y biológicos, afirmó que se puede lograr un nivel de desempeño laboral más positivo cuando el del personal de Enfermería se encuentra bajo un alto control del trabajo y una alta demanda de trabajo.

La medida en que las personas sienten que su carga de trabajo puede ser una fuente de estrés para los del personal de Enfermería es. Según French (1972), "el trabajo creará presión cuando exceda el nivel de capacidad de un individuo". Desde

hace unos años, la sobrecarga de trabajo se ha convertido en un factor permanente de preocupación. En una encuesta realizada por La sobrecarga de trabajo se percibe como un problema muy grave y evidente entre los del personal de Enfermería es del sector manufacturero. Esto se debe a que el estrés de los del personal de Enfermería es puede afectar el desempeño laboral del individuo y, por lo tanto, los logros de la empresa. Si una persona tiene mucho trabajo que hacer en tiempo insuficiente y una presión irrazonable para terminar en la fecha límite, se sentirá estresado, ha afirmado que el estrés del personal de Enfermería es una situación en la que una persona se siente presionada, o cuando las exigencias de la situación son mucho mayores de lo que alguien puede manejar y si continúa durante mucho tiempo sin detenerse ni pausas, entonces pueden surgir varios problemas de comportamiento, mentales y físicos. Los plazos y expectativas poco realistas y las cargas de trabajo inmanejables crearán estrés en el del personal de Enfermería incluso para el empleado más capaz. Bajo la contratación de personal se llenará de estrés si tienen la tarea compleja que no saben cómo hacerlo, describieron la carga de trabajo como "la relación percibida entre la cantidad de capacidad o recursos de procesamiento mental y la cantidad requerida por la tarea". Las reorganizaciones laborales, el cambio tecnológico, los ajustes de la fuerza laboral y los recortes presupuestarios han obligado a los del personal de Enfermería es a hacer más trabajo con menos recursos. Se requería que el del personal de Enfermería trabajara más duro, hasta el punto en que ya no realizaba su trabajo en el horario laboral normal. La sobrecarga de trabajo tiene muchas consecuencias. Especialmente, presenta riesgos de enfermedades profesionales, aumenta el estrés, el ausentismo y, lo que es más importante, reduce el rendimiento laboral. Estos problemas deben estar bajo control para mejorar las condiciones de vida y de trabajo, encontró que la carga de trabajo era excesiva, la presión incesante y, debido a las deficiencias en el personal proporcionado al empleado, excesivamente oneroso. Estos fallos la obligaron, mientras seguía actuando como supervisora, a hacerse cargo de la carga diaria de casos de los miembros de su equipo que se cayeron por una variedad de razones muy convincentes.

La mayoría de las empresas cuentan con procedimientos para la salud y la seguridad, pero algunas empresas más pequeñas no los tienen. Un ambiente de

trabajo extremadamente estresante sucedió: mala iluminación, equipos viejos o rotos, altos niveles de ruido, muebles y temperatura incómodos. El entorno físico se refiere a un entorno tangible que puede influir en el desarrollo y el comportamiento individual. Muchos investigadores exploran el estrés laboral en la relación entre el del personal de Enfermería y el entorno, se afirmó que el ruido y el cacareo generarán estrés en el del personal de Enfermería, esto reduce la sensación de control y conduce a un peor desempeño y tarea, el estrés es la reacción del personal de Enfermería al estímulo ambiental. La reacción al impacto del entorno físico en el desempeño laboral también definió el estrés.

Si un del personal de Enfermería tiene estrés en el lugar de trabajo, puede ser debido a su trabajo, problemas personales o puede ser la combinación de ambos. Brickell (2000) ha afirmado que cuando una persona se estresa, lo pequeño puede agravar la situación. La del personal de Enfermería a tenía una serie de problemas personales que también la estaban causando estrés. Estos incluían problemas matrimoniales y la responsabilidad de cuidar a sus nietos. Se encontró que la causa de la enfermedad del empleado se relacionaba con varios factores personales en la vida del empleado. También descubrieron que lo del empleado que probablemente no era adecuado para el empleo como del personal de Enfermería social de primera línea en primer lugar. Se determinó que existían varios factores de estrés personales. Algo de eso es un rumor de que un compañero de trabajo y el esposo de la empleada estaban teniendo una aventura, preocupaciones financieras derivadas de que el esposo de la empleada dejó su trabajo y comenzó una empresa turística y el empleado estaba realizando estudios universitarios durante este tiempo.

El desempeño laboral es un comportamiento humano cuyo resultado es un factor importante para la evaluación de la efectividad del trabajo individual. Desde este punto de vista, se podría decir que el éxito o el fracaso de la organización dependen del desempeño laboral de los individuos de esa organización. El desempeño laboral es la productividad individual tanto en aspectos cuantitativos como cualitativos. Muestra qué tan bien una persona está haciendo su trabajo y hasta qué punto el empleado cumple con sus deberes laborales. Afirieron que el desempeño laboral depende del entorno laboral, el ambiente de la oficina y la interacción social. El nivel de establecimiento de metas afectó significativamente el desempeño laboral de diferentes empleados, ya que mantener las mismas metas influyó en que el personal

se moviera en la misma dirección, lo que los llevó a tener éxito a largo plazo. Como resultado, se podría concluir que el establecimiento de metas más altas tiene un gran efecto en el desempeño laboral, dividieron el desempeño en tareas y desempeño contextual. El desempeño de la tarea se definió como la efectividad con la que los titulares del puesto realizan actividades que contribuyen al núcleo técnico de la organización. El desempeño contextual se definió como un desempeño que no se requiere formalmente como parte del trabajo, pero que ayuda a moldear el contexto social y psicológico de la organización. Se ha sugerido además que el desempeño contextual tiene dos facetas: facilitación interpersonal y dedicación al trabajo. La facilitación interpersonal incluye actos cooperativos, considerados y útiles que ayudan al desempeño de los compañeros de trabajo. Por otro lado, la dedicación al trabajo incluye actos auto disciplinados y motivados como trabajar duro, tomar la iniciativa y seguir reglas para apoyar los objetivos organizacionales.

El “paradigma positivista se califica de cuantitativo, empírico-analítico, sistemático gerencial, científico tecnológico y racionalista”. Por tanto, el paradigma positivista sustentará a la investigación que tenga el fin de verificar una hipótesis por medios estadísticos o establecer los parámetros de una determinada variable mediante la expresión numérica.

Como se afirmó anteriormente, la ubicación de un investigador en un determinado paradigma es resultado de la respuesta a tres preguntas. Consecuentemente, se dará respuesta a cada una a través la postura del positivismo. Primeramente la pregunta ontológica. Para el positivismo la realidad es absoluta y totalmente aprehensible por el ser humano, que lo rige las leyes y los mecanismos naturales. En este paradigma se puede establecer los diferentes factores que se encuentran alrededor de un fenómeno de estudio, sean éstos causales, mediadores o moderadores

Cuyas características del paradigma post-positivista, afirmando que la realidad puede ser conocida de forma imperfecta, el investigador puede formar parte del fenómeno de interés, cuyo fin de estudio influencia al investigador y viceversa, en esta teoría que sustenta la investigación, el investigador debe estar consciente de que sus valores influyen su investigación, pudiendo realizar investigación de laboratorio

o diseño cuasiexperimental, por lo que siempre existirá un nivel de error en las mediciones del fenómeno que se realicen y los hallazgos deben estar comprobados con fundamentos teóricos que los respalden.

En cuanto al paradigma positivista, llamado empírico - analítico y cuantitativo, el positivista sigue el método de las ciencias naturales, como los modelos del conocimiento científico, protege la concepción del mundo con existencia propia, independiente de quien lo estudia; está administrado por leyes que permiten predecir y controlar y explicar los fenómenos naturales, que se pueden ser descubrir y evitar de manera objetiva y libre de especulaciones de investigadores. La lógica metodológica es la hipotética deductiva válida para todas las ciencias. El objetivo de este paradigma investigador es verificar, describir, explicar, predecir, constatar modelos. Las investigaciones admitirán la tipología cuasi-experimental; experimental y ex post-facto.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

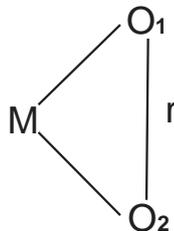
El presente trabajo de investigación tuvo un Enfoque Cuantitativo debido que se utilizó la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar la hipótesis establecida previamente.

Esta investigación fue de tipo Descriptivo correlacional porque orienta la caracterización de las variables como son nivel de estrés y desempeño laboral.

3.1.2 Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación tiene un esquema de la investigación no experimental, transeccional descriptivo correlacional.

La figura que corresponde a este esquema es el siguiente:



M = 45 Enfermeras.

O₁ = Nivel de estrés

O₂ = Desempeño laboral.

R = Coef de correlación entre las variables estudiadas.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Estrés

Definición conceptual: Estrés es una situación dinámica que para que se manifieste necesita de la persona y del ambiente, no de manera individual, sino la relación entre ambos (Naranjo, 2015)

Definición operacional: El nivel de estrés se operacionaliza mediante la escala de Maslach la cual está constituida por 29 ítems con respuestas politómicas se utilizó la escala de Likert para su evaluación consta de 5 opciones: (1) siempre (2) casi siempre (3) a veces (4) rara vez (5) nunca.

Dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización personal

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Conductas relacionadas al del personal de Enfermería o prestador de servicio, la cual debe ir directamente ligada a los objetivos de la empresa o institución (Miravalles, 2016)

Definición operacional: El desempeño Laboral se operacionaliza mediante el cuestionario de Desempeño Laboral la cual está constituida por 09 ítems con respuestas politómicas para evaluar se utilizó una escala de Likert de 5 opciones: (1) siempre (2) casi siempre (3) a veces (4) rara vez (5) nunca

Dimensiones: Conocimiento, ocupación jerárquica y motivación.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población de estudio:

Población finita. La población estuvo compuesta por un total de 45 Enfermeras de la Red de Salud Contumazá.

- Criterios de inclusión:

Licenciados en Enfermería que se encontró laborando durante la recolección de datos, así mismo contó con al menos 1 año de experiencia laboral en la Red de Salud de Contumazá y aceptó participar.

- Criterios de exclusión:

Licenciado en Enfermería que se encontró con licencia durante el tiempo programado para la recolección de datos

3.3.2. La muestra de estudio

Por tener una población pequeña, se contempló usar a toda la población, en este caso llamado muestra universal compuesto por 45 Enfermeras de la Red de Salud Contumazá.

3.3.3. El Muestreo

Esta investigación presenta un Muestreo no probabilístico por conveniencia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se utilizó para poder recolectar y analizar datos en el presente trabajo de investigación tanto para la variable nivel de estrés y desempeño laboral es la encuesta con su respectivo instrumento el cuestionario. Así mismo se empleó como opción de respuesta Tipo Likert para cada uno de los cuestionarios.

Validez: Los instrumentos de la presente investigación fueron validados a criterio de juicio de expertos:

Dr: Valiente Saldaña, Yoni Mateo

Mg: Abanto Montalvo, Oferlinda Cruz

Mg: Dávalos Alvarado, Carmen Haydeé

Confiabilidad:

Para el análisis de la confiabilidad se realizó una muestra piloto a 15 Enfermeras, lo cual se determinó que los Instrumentos tienen una confiabilidad de 0.81 y 0.83 mediante el cálculo del Alfa de Cronbach en el SPSS versión 22, es decir que los instrumentos son Confiables y se puede aplicar en el siguiente trabajo de Investigación titulado: “Nivel de estrés y su relación en el desempeño laboral del personal de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020”

3.5. Procedimientos

Para realizar la presente investigación se revisó diferentes Notas bibliográficas para obtener información relevante y base teórica de las variables en estudio. Así mismo se emitió una solicitud a la red de Salud I Contumazá, con la finalidad de obtener información precisa de la cantidad de Enfermeras, lo cual me permitió calcular la muestra para la investigación.

Así mismo se entregó un cuestionario a las Enfermeras objeto de estudio, previamente informándoles la finalidad y lo importante que es su colaboración en dicha investigación. Luego se realizó el procesamiento y análisis e interpretación de datos recolectados de la encuesta realizada mediante la distribución de frecuencias tablas y gráficos estadísticos relacionándolos a los resultados finales

3.6. Método de análisis de datos

En este estudio, el método de análisis de datos utilizado es utilizar el software SPSS para realizar la distribución de frecuencias, el análisis y la interpretación de tablas y gráficos estadísticos. Para la estadística inferencial, se utiliza la prueba de Kolmogórov-Smirnov para determinar la normalidad de las variables. De igual forma, para la contracción hipotética se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman, que puede determinar la relación lineal entre variables, lo que ayuda a analizar el grado de dependencia de las variables en estudio.

3.7. Aspectos éticos

La investigación utiliza principios bioéticos que orientan a todos los profesionales de la salud (como la enfermería) para que los objetivos establecidos de la investigación puedan alcanzarse ética y moralmente. Principios bioéticos, como moralidad, autonomía, inocencia, bondad, etc. Son la base de la investigación que nos permite respetar la integridad de los pacientes

1. El principio de autonomía. Basado en los principios de la bioética, todos deben respetar la libertad humana como individuo autónomo. En cuanto al cuidado, una de las cuestiones que siguen este principio bioético es que los pacientes pueden tomar diferentes tipos de decisiones en función de factores internos (como la edad, el nivel de conciencia o factores externos (como el entorno hospitalario)). El personal de enfermería conoce bien esta información.
2. Beneficios: Esto se hace para hacer el bien, no para dañar o dañar al paciente. Este principio representa el bienestar necesario de ayudar a otros a reducir el riesgo de daño.
3. Comportamiento no malicioso: en línea con los principios de la bioética, es decir, no dañar a los pacientes. Incluye evitar cualquier forma de daño, ya sea físico, psicológico, social o psicológico.
4. Justicia: Este es el principio bioético de equidad. Esto significa que las personas tienen ciertas necesidades de salud y deben recibir la misma calidad de atención según sus necesidades.

IV. RESULTADOS

1.1. Análisis descriptivo

Tabla 1.

Niveles de percepción del Estrés

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	10	22.22%
Válido Regular	6	13.33%
Bueno	10	22.22%
Elevado	19	42.22%
Total	45	100.00%

Nota. Base de datos

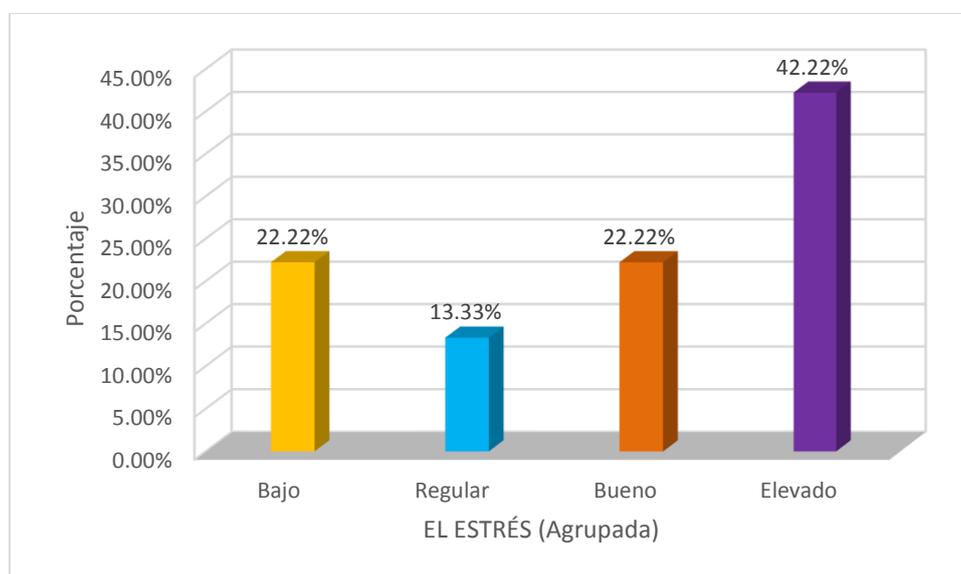


Figura 1. *Niveles de percepción del Estrés*

Nota. Base de datos

En la tabla 10 y figura 1, se observa que 22.22% del personal de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020 perciben que el nivel de estrés es bajo, el 13.33% regular, el 22.22% bueno y el 42.22% es elevado.

Tabla 2.

Niveles de percepción de agotamiento emocional

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	10	22.22%
	Regular	6	13.33%
	Bueno	9	20.00%
	Elevado	20	44.44%
Total		45	100.00%

Nota. Base de datos

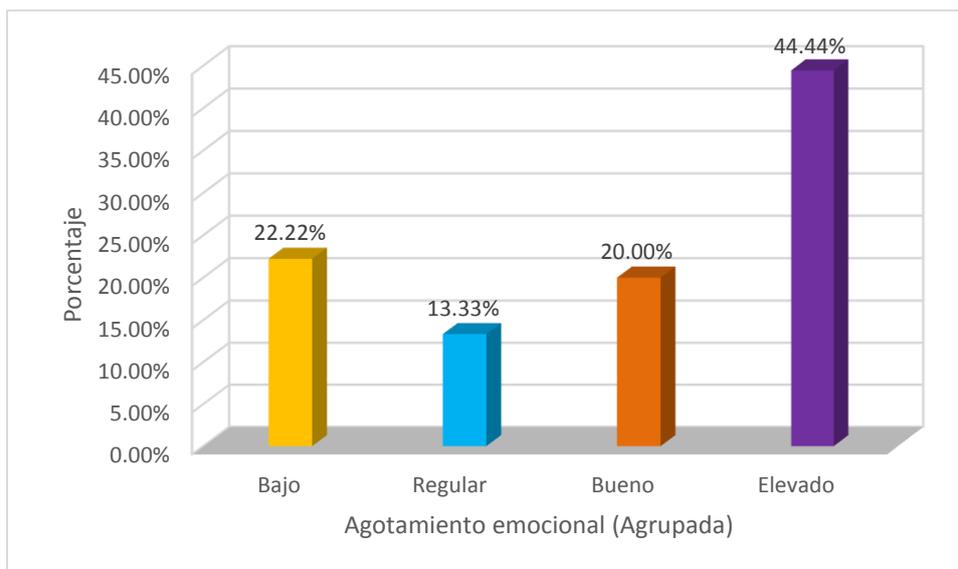


Figura 2. *Niveles de percepción agotamiento emocional*

Nota. Base de datos

En la tabla 2, se observa que 22.22% del personal de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020 perciben que el nivel de estrés es bajo, el 13.33 % regular, el 20.00% bueno y el 44.44% es elevado.

Tabla 3.

Niveles de percepción de la Despersonalización

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	8	17.78%
	Regular	9	20.00%
	Bueno	9	20.00%
	Elevado	19	42.22%
	Total	45	100.00%

Nota. Base de datos

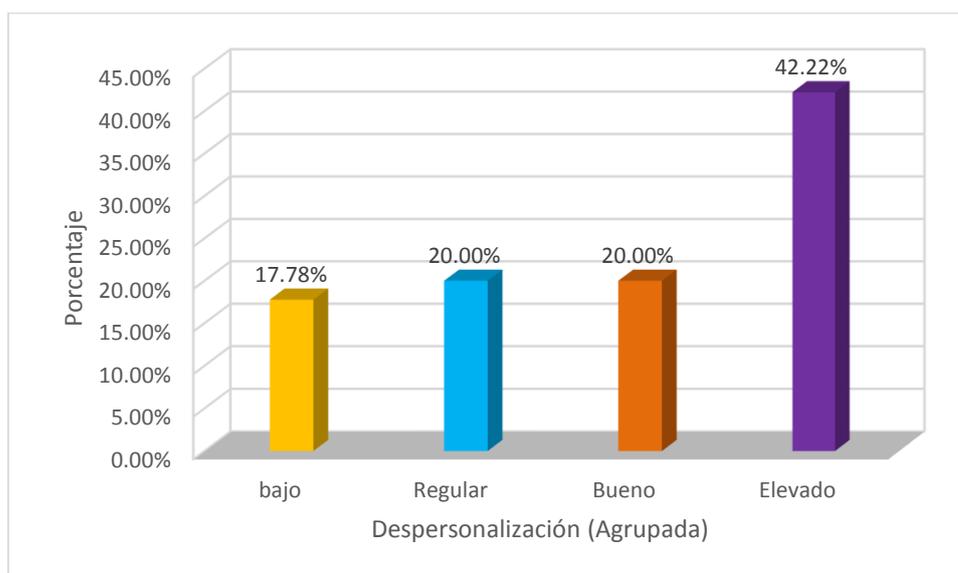


Figura 3. Niveles de percepción de la Despersonalización

Nota. Base de datos

En la tabla 3, se observa que 17.78% del personal de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020 perciben que el nivel de estrés es bajo, 46,7% regular 20.00% bueno y 42.22% es elevado.

Tabla 4.

Niveles de percepción de Realización personal

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	8	17.78%
	Regular	12	26.67%
	Bueno	6	13.33%
	Elevado	19	42.22%
Total		45	100.00%

Nota. Base de datos

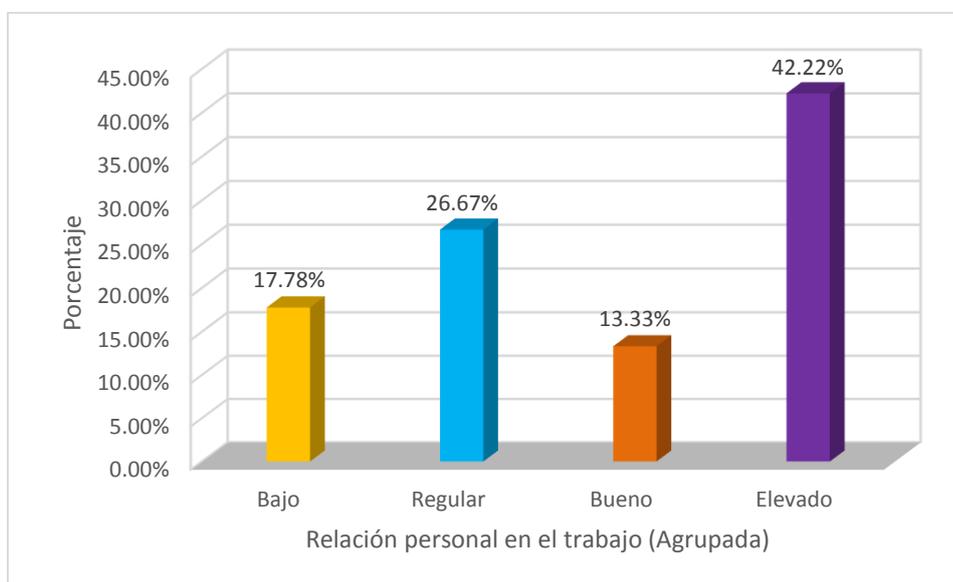


Figura 4. Niveles de percepción de realización personal

Nota. Base de datos

En la tabla 4, se observa que 17.78% del personal de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020 perciben que el nivel de estrés es bajo, 26.67% regular 13.33% bueno y 42.22% es elevado.

Tabla 5.

Niveles de desempeño laboral

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	21	46.67%
	Regular	11	24.44%
	Bueno	7	15.56%
	Elevado	6	13.33%
	Total	45	100.00%

Nota. Base de datos

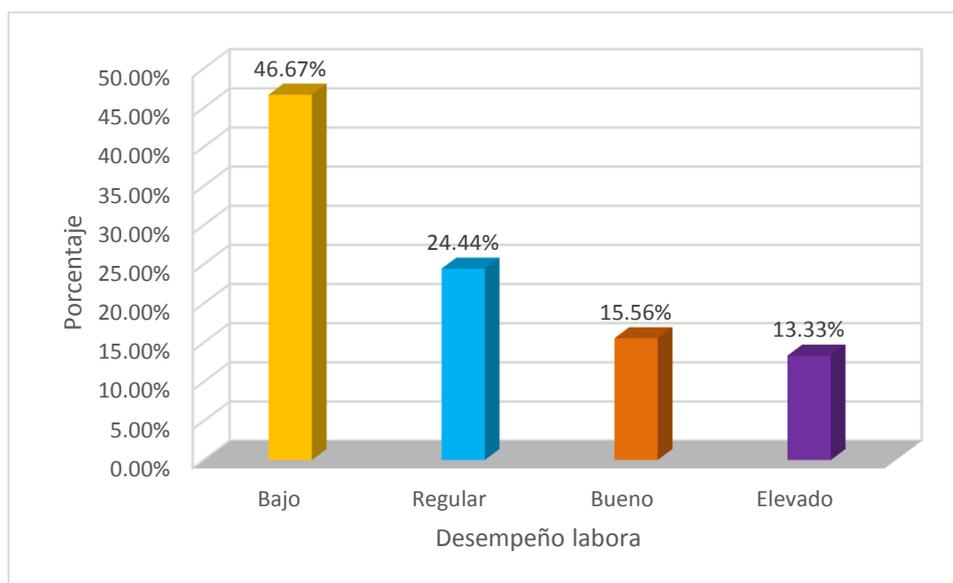


Figura 5. *Niveles de desempeño laboral*

Nota. Base de datos

En la tabla 5, se observa que 46.67% del personal de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020 perciben que el nivel de estrés es bajo, 24.44% regular 15.56% bueno y 13.33% es elevado.

Tabla 6.

Niveles de conocimiento

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	19	42.22%
Válido Regular	12	26.67%
Bueno	8	17.78%
Elevado	6	13.33%
Total	45	100.00%

Nota. Base de datos

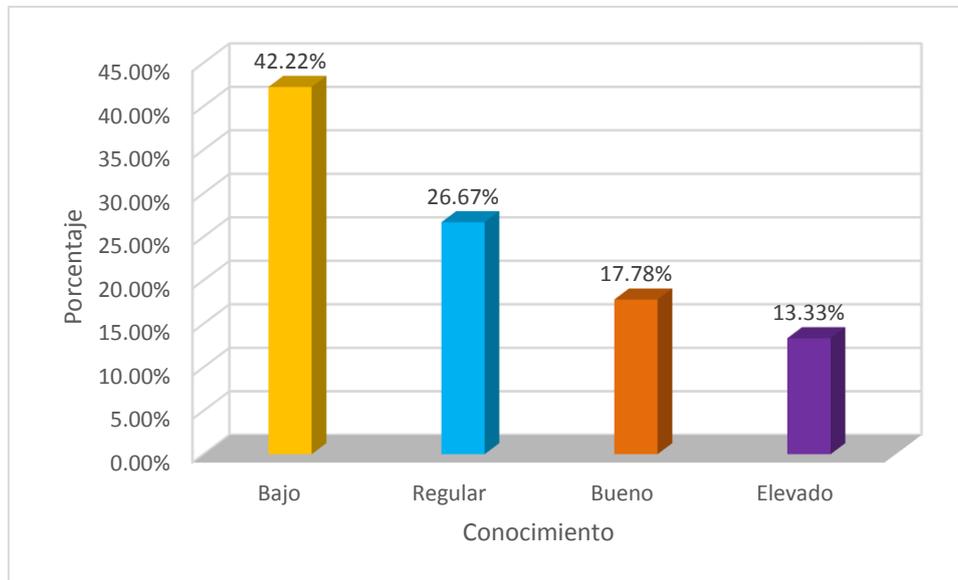


Figura 6. *Niveles de conocimiento*

Nota. Base de datos

En la tabla 6, se observa que 42.22% del personal de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020 perciben que el nivel de estrés es bajo, 26.67% regular 17.78% bueno y 13.33% es elevado.

Tabla 7.

Ocupación jerárquica

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	19	42.22%
	Regular	12	26.67%
	Bueno	8	17.78%
	Elevado	6	13.33%
Total		45	100.00%

Nota. Base de datos

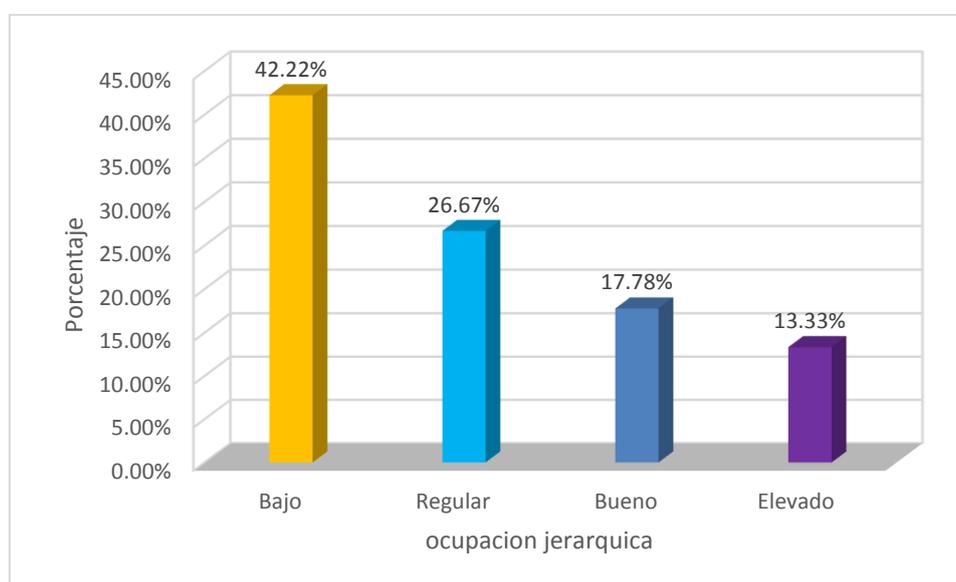


Figura 7. Niveles de ocupación jerárquica

Nota. Base de datos

En la tabla 7, se observa que 42.22% del personal de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020 perciben que el nivel de estrés es bajo, 26.67% regular y 13.33% bueno.

Tabla 8.

Niveles de Motivación

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	19	42.22%
Válido Regular	11	24.44%
Bueno	8	17.78%
Elevado	7	15.56%
Total	45	100.00%

Nota. Base de datos

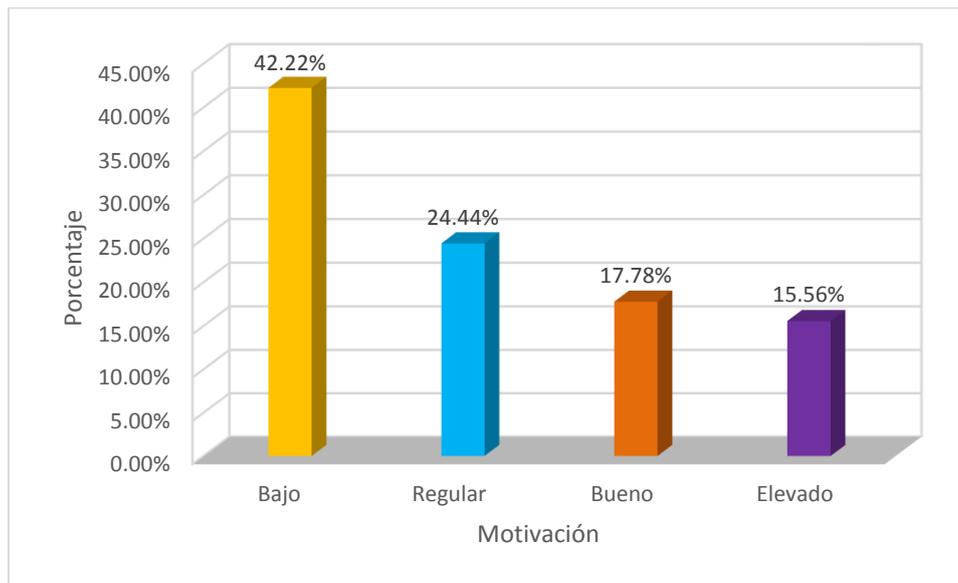


Figura 8. *Niveles de Motivación*

Nota. Base de datos

En la tabla 8, se observa que 42.22% del personal de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020 perciben que el nivel de estrés es bajo, 24.44% regular 17.78% bueno y 15.56% es elevado.

1.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Hipótesis General

H1: Existe relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020

Ho: No existe relación estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%,

Z=1,96 Regla de decisión:

Sig. E < Sig., rechaza el Ho (Hipótesis nula)

Sig. E > Sig., acepta el Ho

Tabla 9.

Relación entre el estrés y el desempeño laboral

			Estrés	Desempeño laboral
Rho	de El Estrés	Coef de relación	1,000	-.0925
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	15
	Desempeño Laboral	Coef de relación	-.0925	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	45	15

Nota: *Data de estrés y el desempeño laboral*

Dado que Spearman Rho Coef es -.0925, y según la Escala de relación de Spearman, existe una correlación negativa moderada. De manera similar, asumiendo que el nivel de probabilidad es menor que 0.05 ($p = 0.000 < 0.05$), esto indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. La conclusión es que el estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red de Salud Contumazá-2020

4.2.2. Hipótesis Específica 1

H1: Existe relación entre el estrés y el conocimiento laboral del personal de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020

Ho: No existe relación estrés y el conocimiento del personal de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1,96 Regla de decisión:

Sig. E < Sig., rechaza el Ho (Hipótesis nula)

Sig. E > Sig., acepta el Ho

Tabla 10.

Relación entre el estrés y el conocimiento

				Estrés	Conocimiento
Rho Spearman	de	Estrés	Coef de relación	1,000	-,914
			Sig. (bilateral)	.	,000
			N	45	45
	Conocimiento		Coef de relación	-,914	1,000
			Sig. (bilateral)	,000	.
			N	45	45

Nota: Data de estrés y conocimiento

Dado que el Rho Coef de Spearman es -.914, según la escala de razón de Spearman, existe una correlación negativa moderada. Además, dado que el nivel de probabilidad es menor a 0.05 ($p = 0.000 < 0.05$), indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. La conclusión es que el estrés está íntimamente relacionado con el conocimiento del personal de enfermería de la red de salud Contumazá-2020

4.2.3. Hipótesis Específica 2

H1: Existe relación entre el estrés y ocupación jerárquica del personal de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020

Ho: No existe relación estrés y ocupación jerárquica del personal de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1,96

Regla de decisión:

Sig. E < Sig., rechaza el Ho (Hipótesis nula)

Sig. E > Sig., acepta la Ho

Tabla 11.

Relación entre el estrés y ocupación jerárquica

			Estrés	Ocupación jerárquica
Rho de Spearman	El Estrés	Coef de relación	1,000	-,932
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
Estructura		Coef de relación	-,932	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

Nota: *Data de estrés y Ocupación jerárquica*

La relación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Dado que el Rho Coef de Spearman es -.932 y se basa en la escala de razón de Spearman, existe una relación negativa. Además, dado que el nivel de probabilidad es menor a 0.05 ($p = 0.000 < 0.05$), indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. La conclusión es que el estrés se relaciona significativamente con la profesión de enfermería jerárquica en la red de salud Contumazá-2020

4.2.4. Hipótesis Específica 3

H1: Existe relación entre el estrés y motivación del personal de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020 Lima, 2018

Ho: No existe relación estrés y motivación del personal de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020 Lima, 2018

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1,96

Regla de decisión:

Sig. E < Sig., rechaza la Ho (Hipótesis nula)

Sig. E > Sig., acepta la Ho

Tabla 12.

Relación entre el estrés y la motivación

			Estrés	Motivación
Rho Spearman	de El Estrés	Coef relación	de 1,000	-,942
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Motivación	Coef relación	-,942	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		45	45	

Nota: *Data de estrés y Motivación*

La relación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Dado que el Rho Coef de Spearman es -.942, según la escala de razón de Spearman, existe una correlación negativa. Además, dado que el nivel de probabilidad es menor a 0.05 ($p = 0.000 < 0.05$), indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. La conclusión es que el estrés está íntimamente relacionado con el entusiasmo del personal de enfermería de la red de salud Contumazá-2020.

V. DISCUSIÓN

Luego del análisis realizado se ha determinado que existe relación positiva y considerable entre estrés y desempeño laboral ($\rho=,925$; $p<0,05$) (tabla 9). Estos resultados concuerdan con lo reportado en la tesis de Roas ZM (2015), realizó una investigación titulada "El nivel de estrés y el nivel de desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna", la tesis obtuvo una maestría en gestión de la salud de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. El objetivo es "establecer la relación entre los niveles de estrés y el desempeño de los enfermeros que laboran en el Hospital Hipólito Unanu" El estudio fue descriptivo y relevante y fue evaluado por 24 enfermeros. Los resultados de la encuesta de nivel de estrés y eficiencia laboral encontraron que existe una relación entre las variables de estrés y el desempeño laboral.

De igual forma, Ramos NE, Ticona NR (2016) realizó una encuesta titulada "El Impacto del Estrés Laboral en el Desempeño de los Profesionales de Enfermería del Hospital Arequipa III en 2016", con una tesis orientada a la obtención del título de Enfermería. El objetivo del estudio es "determinar la correlación entre el estrés de los enfermeros que laboran en el Hospital Gojeneci de Arequipa en 2016 y el desempeño de los enfermeros". La investigación es descriptiva y relevante. Se utilizaron dos tipos de técnicas de recopilación de datos para realizar esta investigación. (Medición de presión) y la segunda observación. (Medición del desempeño) concluyó: "Cuanto mayor es el nivel de estrés, menor es la eficiencia del trabajo de la enfermera".

Del mismo modo, se ha evidenciado que existe una relación positiva y considerable entre el estrés y conocimiento ($\rho=,914$; $p<0,05$) (tabla 10). Los resultados obtenidos muestran que, debido a turnos, demanda excesiva, múltiples ocupaciones, mala comunicación con los supervisores, incompatibilidad de tareas y falta de reconocimiento, se ha reducido la presión laboral. Como dijo Donabedian (2015), el estrés laboral se deriva del desajuste de conocimiento entre las personas y el trabajo. Esta falta de conocimiento entre sus capacidades y sus necesidades laborales. Esto se comprueba en seis Notas

típicas, la distribución horaria del trabajo, como la duración, la distribución del trabajo diurno, nocturno, y en cuanto a la identificación y análisis de los estresores, se puede encontrar que en este orden, "falta de justicia organizacional" seguida de "dificultad en la comunicación interpersonal" y "trabajo sobrecargado" son los mayores estresantes sobre los del personal de Enfermería es. La evidencia recopilada muestra que estos factores estresantes son permanentemente interdependientes, formando un círculo vicioso. A partir del momento en que los empleados se encuentran sobrecargados porque no sienten el apoyo de compañeros y superiores, esta sobrecarga se sentirá agotada por exigencias y tareas excesivas, además de falta de medios y recursos.

Por otro lado, se ha encontrado que existe una relación significativa y considerable entre el estrés y ocupación jerárquica ($\rho=,932$; $p<0,05$) (tabla 11). De acuerdo a estos resultados se puede decir que los cambios en las diferentes ocupaciones jerárquicas de la sociedad se han convertido en sentido común, requiriendo un rápido proceso de adaptación, requiriendo respuestas a determinadas situaciones, que pueden exceder nuestra capacidad de controlarlas y orientarlas en determinadas situaciones (Callista Roy, 1964). A menudo no nos importa que cualquier situación nueva o cambiada requiera adaptación, y esta adaptación requiere que generalmente no permitamos nuestro propio tiempo interno, por lo que habrá mucha frustración en el período de cambio. Esto determina que muchas personas no pueden hacer frente a estas situaciones y sufren diversos grados de malestar, lo que demuestra que estas experiencias están fuera de su control. De forma general, cuando el esfuerzo por conseguir unos objetivos hace que una persona esté sobrecargada y acompañada de malestar, podemos decir que la persona está bajo presión.

Asimismo, se ha comprobado que existe una relación significativa entre el estrés y la motivación ($\rho=,9422$; $p<0,05$) (tabla 12). Estos resultados concuerdan con lo reportado en la tesis de Bobadilla EG . (2016), realizó una investigación titulada "Niveles de estrés y su relación con el desempeño laboral del enfermero de emergencia en el Hospital Essalud", una tesis orientada a la obtención del título de Enfermería, y su objetivo general Se trata de "determinar si los factores motivacionales están relacionados con el desempeño laboral". El presente

estudio es descriptivo y relevante, se realizó en 2016 entre profesionales de enfermería del Hospital Essalud de Chiclayo, la muestra del estudio incluyó a 48 enfermeros investigados. Los resultados de la investigación muestran que "si existe correlación entre el estrés y el desempeño laboral".

VI. CONCLUSIONES

- Se determinó que el estrés se relacionó significativamente con el desempeño del personal de enfermería de la red de salud Contumazá-2020. evidenciándose con el Coef de relación de Spearman $=,925$ existiendo una relación positiva.
- Se determinó que el estrés está fuertemente relacionado con el conocimiento de las Enfermeras en la red de salud Contumazá-2020. evidenciándose con el Coef de relación de Spearman $=,914$ existiendo una relación positiva.
- Se determinó que el estrés está relacionado con la ocupación según la jerarquía del personal de enfermería de la Red de Salud Contumazá-2020. evidenciándose con el Coef de relación de Spearman $=,932$ existiendo una relación positiva.
- Se determinó que el estrés está relacionado con la motivación del personal de enfermería en la Red de Salud Contumazá-2020. evidenciándose con el Coef de relación de Spearman $=,942$ existiendo una relación positiva.

VII. RECOMENDACIONES

- El gerente de la red de salud Contumazá deberá promover actividades de esparcimiento que permitan un día de relajación y compartir laboral; así mismo plantear estrategias de afrontamiento al estrés y evitar su prevalencia en la actualidad.

- El gerente de la red de salud Contumazá deberá Capacitar a las Enfermeras Con la finalidad de mantener un desempeño laboral adecuado, en beneficio del usuario y la comunidad.

- El gerente de la Red de Salud Cotumazá deberá implementar acciones que permitan disminuir los niveles de estrés que se suscita durante la jornada laboral, básicamente el número insuficiente de enfermeras que eleva excesivamente el ritmo de trabajo y el volumen de tareas.

- El gerente de la Red de Salud Cotumazá deberá fomentar reconocimientos laborales, en el cual se les puedan otorgar premios por hacer mejor su trabajo, ya sea en forma de elogios, incentivos o recompensaciones que los haga sentirse reconocido.

REFERENCIAS

- Alles, W. (2013). Las 50 herramientas de recursos humanos que todo profesional debe conocer. Buenos Aires: Granica S.A
- Álvarez L, Bustamante J. Guía para la evaluación del desempeño laboral de los empleados. Bogotá: D.C; 2016.
- American Psychological Association (APA). Tipos de estrés. [en línea]. [fecha de acceso 3 de marzo del 2018] Disponible en: <http://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos.aspx>
- Araquistain L. y Damis H. (2015). Lo insalubre de trabajar en salud Síndrome de Burnout. Boletín de asociación de médicos municipales de la ciudad de Buenos Aires; 26: 1-8. Citado por Gomez M Ruiz M. Dimensiones del síndrome de burnout en personal asistencial de salud de un hospital de Chiclayo. Disponible en: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/331/1/TL_GomezFranciaMar_RuizLlontopMiriam.pdf
- Atalaya M. El Estrés Laboral y su Influencia en el Trabajo. Industrial Data 2001; 2 (4): 25 – 36.
- Balle R. Nivel de estrés laboral de la enfermera de centro quirúrgico de los hospitales de nivel III. Tesis pre grado. Trujillo: Perú: Universidad Peruana Antenor Orrego, 2014. 5 – 17 pp
- Bautista L, Jiménez S, Meza J Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander. Revista Ciencia y Cuidado (Revista en internet) 2012 Diciembre. (Acceso 16 de Marzo de 2016); 9(2). Disponible en: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/DialnetDesempenoLaboralDeLosEnfermerosAEgresadosDeLaUnive4114602%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/DialnetDesempenoLaboralDeLosEnfermerosAEgresadosDeLaUnive4114602%20(1).pdf)
- Bonfill E, Lleixa M, Sáez F, Romaguera S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Scielo (Revista en internet) 2010 Octubre Diciembre. (Acceso 15 de octubre 2015). Disponible en:

<http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S113212962010000300010&script=sciarttext>.

- Brezó E, Salanova M. Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición. España: Wont ; 2000.
- Cáceres C, Tavera M. Burnout y condiciones laborales en enfermeras y técnicas de cuidados intensivos neonatales. Tesis pos grado. Lima: Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2016. 3 – 7 pp.
- Cárdaba V. Factores desencadenantes de estrés en el servicio de urgencias del hospital universitario central de Asturias. Tesis post grado. Asturias, España: Universidad de Oviedo, 2013. 11 – 39 pp.
- Carrión, (2017) realizó un estudio titulado "Motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores limeños de la Red Capital Salud en 2017", el cual fue aprobado por la Universidad Cesar Vallejo. Perú
- Castillo S. El síndrome del burnout o síndrome de agotamiento profesional Cayetano.edu.pe. Enfermería. [En línea]. [fecha de acceso 12 de marzo del 2018]. Disponible <http://www.cayetano.edu.pe/cayetano/es/enfermeria>
- Cibanal L, Arce MC, Carballal MC. Técnicas de comunicación y relación de ayuda en Ciencias de la Salud. 2ª ed. Madrid (ES): Elsevier España; 2015.
- Comin E, De la Nota I, Gracia A. El Estrés y el riesgo para la salud. España: Maz; 2001.
- Conferencia dictada en la XIV jornada de Medicina Legal.
- Definición de buscador en google. [fecha de acceso 5 de marzo del 2018]. Disponible en: <https://definicion.de/componentes/>
- Díaz I, Gaviria K. Estrés Laboral y su relación con el Desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-2. Tesis post grado. Tarapoto, Perú: Universidad Nacional de San Martín, 2017. 35 – 47 pp
- Ecured.com. Morales A. Capital Humano, hacia un sistema de gestión en la empresa cubana, editora Política, 2009. Disponible en: <https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1olaboral>
- Enfermería global: Revista electrónica. Ticona SB, Paucar G, Llerena G. Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento en estudiantes de la facultad de enfermería UNAS- Arequipa. 2006. Rev N°19. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/n19/docencia1.pdf>

- Escalante E. Relación entre gestión del cuidado y atención de calidad percibida por los profesionales de enfermería en los módulos y servicios del hospital de alta especialidad. Tesis Presentada en cumplimiento parcial de los requisitos para el grado de Maestría en Educación. Montemorelos, México: Universidad de Montemorelos, 2010. Pag 19
- Espinosa A; Concejal Gilbert; Oria MO. Desempeño de enfermería. Revista Cubana de Enfermería. El volumen 32, número 1 (2016) está disponible en el siguiente sitio web: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/articulo/view>
- Esquivel M. La OMS considera que el estrés laboral es una grave epidemia: Los accidentes y patologías profesionales elevan el índice de mortalidad.2016. Disponible en: <http://www.lanacion.com.ar/757582-la-oms-considera-que-el-estres-laboral-es-una-grave-epidemia>
- Fernández Y. La evaluación del desempeño y su contribución en el mejoramiento del comportamiento organizacional. 2010; 2 pág. [Fecha de acceso 15 de marzo del 2018]. Disponible en internet: <http://www.monografias.com/trabajos68/evaluacion-desempeno-mejora-comportamiento-organizacional/evaluacion-desempeno-mejora-comportamiento-organizacional.shtml>
- Franco D, Notas S. Factores que inciden en el Estrés laboral en el personal de Enfermería del Hospital Nacional San Rafael. Tesis post grado. San Salvador, El Salvador: Universidad Francisco Gavidia, 2005. 5-7 pp.
- Gallego L, López D, Piñeres J, Rativa Y y Téllez Y. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento de enfermeras armenias, Quindío.2017. Revista PsicologíaCientífica.com, 16 (2). Disponible en <http://www.psicologiacientifica.com/estres-laboral-estrategias-priority-personal-nursing>
- García M. Diseño e implantación de un modelo de calidad asistencial en un servicio de medicina intensiva. Tesis para Optar al título de Doctorado. Valladolid, Colombia: Universidad de Valladolid, 2014, pag 16.
- Hamui L, Notas R, Aguirre R, Ramírez O. Un estudio de Satisfacción con la Atención Médica. D.R, Mexico: Universidad Nacional Autónoma de Mexico, 2017. Pag 137-162.
- Jiménez R. Indicadores de Calidad y Eficiencia de los servicios hospitalarios una mirada actual. Revista Cubana Salud Pública (Revista en internet) 2004 Enero

- Abril. (Acceso 16 de Marzo de 2016); 30(1). Disponible en: http://www.bvs.sld.cu/revistas/spu/vol30_1_04/spu04104.pdf
- Juárez A. Entrevista con Christina Maslach: reflexiones sobre el síndrome de Burnout. *Iber.2000*, 20 (2): 3 – 4.
- Lineamientos de Notas de enfermería. Disponible en: <http://cssp.gob.sv/wp-content/uploads/2016/06/notas-de-enfermeria-lineamientos.pdf>
- Macedo B. Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas críticas en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia. Tesis post grado. Huaraz, Perú: Universidad Mayor de San Marcos, 2009. 62 p
- Marriner A, Raile M. Modelos y teorías de enfermería. 7 ta. Ed. Madrid: Mosby; 2011
- Martínez M. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia, España: Universidad de la Rioja, 2010. Pag 112.
- Martínez Selva J.M (2004). Estrés laboral. Madrid: Pearson Educación
- Miravalles J. (2016) *Cuestionario de Maslach Burnout Inventory*. España: Gabinete Psicológico.
- Montoya C. Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. Colombia: Undsale; 2006.
- Morales C. Nivel de satisfacción de los pacientes que asisten al servicio de urgencias, frente a la atención de enfermería en una institución de primer nivel de atención de salud en Mistrato Risaralda febrero – Abril 2009. Tesis para optar el título de enfermero. Santa Fe, Bogotá: Pontifica Universidad Javeriana, 2009. Pag 31.
- Naranjo M. (2015). *Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de este en el ambiente educativo*. Educación (Revista en internet) (Acceso 2 de octubre 2015); 33(2). Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>
- Onmeda.es. Estrés: Estresores (desencadenantes y factores del estrés). [en línea]. [fecha de acceso 3 de marzo de 2018]. Disponible en: <http://www.ceoearagon.es/prevencion/estres/capitulo5.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo un reto colectivo. 2016. Documento en línea. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

- Organización mundial de la Salud. Temas de salud: Enfermería. Disponible en:
<http://www.who.int/topics/nursing/es/>
- Organización mundial de salud. Centro de prensa: Protección de salud de los trabajadores. 2017. Disponible en:
<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>
- Otálora C, Amaya M. Síndrome de Agotamiento en el Trabajo y Estrés Laboral. España: Repest; 2010.
- Queipo B, Useche M. El desempeño Laboral en el departamento de Mantenimiento del ambulatorio la Victoria. Ciencias Sociales (Revista en internet) 2002 Setiembre. (Acceso 2 de octubre 2015); 8(3). Disponible en:
<http://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>.
- Quintero N, Fária L. Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Negotium (3) 9: 33 – 51.
- Rivero E. Prevalencia de estrés en trabajadores de salud MINSA de la dirección de salud IV Lima. Perú, 2015
- Rojas J. Gestión de Enfermería y el comportamiento de indicadores de calidad de atención de enfermería. Tesis para Optar al título de Magister en Enfermería con Énfasis en Gerencia en Servicios de Salud. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia, 2015. 26,27 pp.
- Salas R. Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. Educ Med (Revista en internet) 2012 octubre - diciembre.(Acceso 1 de Abril 2016); 26(4) Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086421412012000400013&script=sci_arttext
- Tam Phun ,E. & Dos santos, C.B. (2010). El consumo de alcohol y el estrés en estudiantes del segundo año de enfermería. Rec. Latino-Am. Enfermagem, 18, 496- 503.
- The free dictionary. [en línea].[fecha de acceso 13 de marzo del 2018]Disponible en: <https://es.thefreedictionary.com/paciente>
- Wikipedia.com. Enciclopedia libre. Comunicación. [en línea]. [Fecha de acceso 13 de marzo del 2018].Disponible en:
<https://es.wikipedia.org/wiki/Comunicaci%C3%B3n>

Sum, (2015,) se realizó un estudio denominado "Motivación y Desempeño Laboral". La investigación se realizó con gerentes de una empresa de alimentos en el Distrito 1 de Quetzaltenango, la cual fue aprobada por la Universidad Rafael Landívar. Guatemala

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o categorías	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente: Estrés	El estrés es una Situación dinámica que para que se manifieste necesita de la persona y del ambiente, no de manera individual, sino la relación entre ambos	El nivel de estrés se operacionaliza mediante la escala de Maslach la cual está Constituida por 29 ítems con respuestas politómicas, teniendo criterios de valoración de: Nivel de estrés Elevado Nivel de estrés Bueno Nivel de estrés Regular Nivel de estrés Bajo	Agotamiento Emocional	- Sobrecarga laboral 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Ordinal 1, siempre; 2, casi siempre; 3, a veces; 4, rara vez y 5, nunca
			Despersonalización	Autoestima 11,12,13,14,15,16,17, 18,19,20	
			Realización personal	- Autoevaluación 21,22,23,24,25,26,27,28,29	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o categorías	Indicadores	Escala de medición
Variable dependiente: Desempeño Laboral	Conductas relacionadas Al trabajador o prestador de servicio, la cual debe ir	El desempeño Laboral se operacionaliza mediante el cuestionario de Desempeño Laboral la cual está constituida por 09 ítems, teniendo criterios de valoración de:	Conocimiento	Aporte solución de problemas y metas 1,2, 3.	Ordinal 1, siempre; 2, casi siempre; 3, a veces; 4, rara vez y 5, nunca
			Ocupación jerárquica	Jerarquía y Políticas 4	

	directamente ligada a los objetivos de la empresa o institución	Desempeño laboral Nivel de Desempeño laboral Nivel de estrés Elevado Nivel de estrés Bueno Nivel de estrés Regular Nivel de estrés Bajo	Motivación	Sistema de recompensas Satisfacción en el puesto de trabajo. 5,6,7,8,9,	
--	---	--	------------	--	--

Anexo 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

EVALUACIÓN PARA EL ESTRÉS

El presente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar el estrés que se realiza del personal de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020, con el propósito de obtención de información.

Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada uno de ellos y marca con una “X” la opción de la escala numérica que considera pertinente.

Para ello, se sugiere tener en cuenta el significado de los números: 1, siempre; 2, casi siempre; 3, a veces; 4, rara vez y 5, nunca. Suplicamos responder con la MÁXIMA seriedad, honestidad y franqueza.

N.º	DIMENSIONES DEL ESTRÉS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Agotamiento emocional					
1	Con frecuencia realizo trabajos fuera del horario de labores					
2	Te asignan tareas nuevas frecuentemente					
3	El tiempo de almuerzo que te asignan es suficiente					
4	En ausencia de un colaborador del equipo, usted es el cubre esa falta					
5	Tu trabajo te exige ser muy rápido en tus labores					
6	Mi trabajo te exige mucha agilidad mental					
7	Mi trabajo me exige concentrarme durante largos periodos de tiempo					
8	Mi superior me ayuda a realizar mejor mi trabajo					
9	Sientes que se te sobrecarga de trabajo					
10	Tus compañeros de trabajo se ayudan mutuamente					

	Despersonalización					
11	Mi superior cuenta con trabajadores preferidos					
12	Mi aporte es tomado en cuenta					
13	Los colaboradores de mi área trabajan en equipo					
14	Tengo compañeros de trabajo que no ayudan al equipo					
15	Mi jefe tiene preferencias entre mis compañeros					
16	Los compañeros de trabajo se sienten motivados					
17	Mis opiniones son importantes para el equipo					
18	Mi jefe motiva al equipo en trabajar unidos					
19	Las personas con la que trabajo muestran respeto					
20	En mi área de labores se trabaja ayudándose mutuamente					
	Realización personal en el trabajo					
21	Existen oportunidades de desarrollo en área de trabajo					
22	Se te reconoce al desempeñar un buen trabajo					
23	Siento que mi trabajo es observado constantemente					
24	Al presentarse situaciones difíciles se toman decisiones a la ligera					
25	Siento que mi trabajo se ha vuelto monótono					
26	Tengo libertad de trabajar a mi ritmo					
27	Mi trabajo permite tomar decisiones de forma individual					
28	Consto con tiempo suficiente para desempeñar mis labores					
29	Constantemente debes esperar a tus compañeros para continuar con tu labor					

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar el desempeño laboral del personal de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020, con el propósito de obtención de información.

Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada uno de ellos y marca con una “X” la opción de la escala numérica que considera pertinente.

Para ello, se sugiere tener en cuenta el significado de los números: 1, siempre; 2, casi siempre; 3, a veces; 4, rara vez y 5, nunca. Suplicamos responder con la MÁXIMA seriedad, honestidad y franqueza.

Nº	DIMENSIONES DE DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
	Conocimiento					
1	Aporta constantemente ideas de solución al equipo					
2	Tiene claro los objetivos de la empresa					
3	Cuenta con el conocimiento necesario para cumplir su trabajo					
	Ocupación Jerárquica					
4	Tiene claro las jerarquías de la empresa					
	Motivación					
5	Los colaboradores de tu trabajo están suficientemente empoderados para desarrollar diferentes actividades					
6	Se considera un colaborador motivado con el trabajo que realiza					
7	Se siente satisfecho con su remuneración					
8	Tiene autonomía para ejecutar sus actividades cotidianas con iniciativa y responsabilidad					
9	Recibe capacitación constante para el desarrollo de sus habilidades					

ANEXO 3: FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO				
EL INSTRUMENTO	CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE ESTRÉS			
DEL INSTRUMENTO	MEDIR EL NIVEL DE ESTRÉS			
LA MUESTRA A LOS NTES Y APELLIDOS DEL	ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD CONTUMAZA -2020			
OFESIONAL	Lic. Enfermería	NUMERO DE DNI	17998067	
DOMICILIARIA	Pasaje La Fortuna s/n - Laredo		CELULAR	954897189
ADEMICO	Mg. Mg. Docencia y Gestión Educativa			
		FECHA	12-10-20	

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO			
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL		
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL		
APLICADO LA MUESTRA A LOS PARTICIPANTES	ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD CONTUMAZA -2020		
NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO	Abanto Montalvo, Ofelinda Cruz	NUMERO DE DNI	17998067
TITULO PROFESIONAL	Lic. Enfermería	CELULAR	954897189
DIRECCION DOMICILIARIA	Pasaje La Fortuna s/n - Laredo		
GRADO ACADEMICO	Mg. Docencia y Gestión Educativa		
FIRMA		FECHA	12-10-20

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO			
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE ESTRÉS		
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	MEDIR EL NIVEL DE ESTRÉS		
APLICADO LA MUESTRA A LOS PARTICIPANTES	ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD CONTUMAZA -2020		
NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO	Carmen Haydeé Dávalos Alvarado	NUMERO DE DNI	17882889
TITULO PROFESIONAL	Lic. Enfermería	CELULAR	
DIRECCION DOMICILIARIA	Calle los alamos Mz. E lote 23 urb la alameda de Trujillo - huanchaco		
GRADO ACADEMICO	Mg. Docencia Universitaria y Gestión Educativa		
FIRMA		FECHA	12-10-20

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO			
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL		
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL		
APLICADO LA MUESTRA A LOS PARTICIPANTES	ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD CONTUMAZA -2020		
NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO	Carmen Haydeé Dávalos Alvarado	NUMERO DE DNI	17882889
TITULO PROFESIONAL	Lic. Enfermería	CELULAR	954429137
DIRECCION DOMICILIARIA	Calle los alamos Mz. E lote 23 urb la alameda de Trujillo - huanchaco		
GRADO ACADEMICO	Mg. Docencia Universitaria y Gestión Educativa		
FIRMA		FECHA	12-10-20

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO			
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL		
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL		
APLICADO LA MUESTRA A LOS PARTICIPANTES	ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD CONTUMAZA -2020		
NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO	YONI MATEO VALIENTE SALDAÑA	NUMERO DE DNI	17879209
TITULO PROFESIONAL	CONTADOR PUBLICO	CELULAR	955666817
DIRECCION DOMICILIARIA	Juan Zapata N° 764 Urb. El Bosque		
GRADO ACADEMICO	DOCTOR		
FIRMA		FECHA	21 de octubre de 2020

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO			
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE ESTRÉS		
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	MEDIR EL ESTRÉS		
APLICADO LA MUESTRA A LOS PARTICIPANTES	ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD CONTUMAZA -2020		
NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO	YONI MATEO VALIENTE SALDAÑA	NUMERO DE DNI	17879209
TITULO PROFESIONAL	CONTADOR PUBLICO	CELULAR	955666817
DIRECCION DOMICILIARIA	Juan Zapata N° 764 Urb. El Bosque		
GRADO ACADEMICO	DOCTOR		
FIRMA		FECHA	21 de octubre de 2020

**Anexo 4: SOLICITO: Permiso para realizar
Trabajo de Investigación**

**SEÑOR: SEGUNDO MANUEL HOYOS GALLARDO
GERENTE DE LA RED DE SALUD CONTUMAZÁ:**

Yo, GAVI KATHERINE LEÓN FLORIÁN, identificada con DNI N° 45985822, con domicilio real en la calle Los Álamos N° 151- Sector El Trópico, distrito de Huanchaco, Provincia de Trujillo. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Que al estar cursando los estudios en el programa de maestría, con mención en Gestión Pública, en la Universidad César Vallejo y siendo de suma importancia la realización de un trabajo de investigación, para optar el grado académico anteriormente mencionado, solicito a Ud. Permiso para aplicar instrumentos de recolección de información (encuestas) al personal de enfermería que labora en la institución que usted dirige, sobre **“Nivel de estrés y su relación en el desempeño laboral del personal de enfermería”**.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Trujillo, 19 de octubre del 2020.



GAVI KATHERINE LEÓN FLORIÁN
DNI N° 45985822



CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, Segundo Manuel Hoyos Gallardo, GERENTE DE LA RED DE SALUD DE LA PROVINCIA DE CONTUMAZÁ.

HACE CONSTAR:

Que la Srta: **Gavi Katherine León Florián**, identificada con DNI N° 45985822, estudiante del programa de maestría, con mención en Gestión Pública, en la Universidad César Vallejo. Ha ejecutado el trabajo de investigación, titulado: “**Nivel de estrés y su relación en el desempeño laboral del personal de enfermería**”, aplicando encuestas al personal de enfermería de la institución que está a mi cargo, los días 23; 24 y 25 de octubre del presente año, cumpliendo eficientemente su proceso de investigación.

Se expide el presente documento, a solicitud escrita de la interesada para los usos y fines que viere por conveniente.

Contumazá, 27 de octubre del 2020.

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE CAJAMARCA
D.R. Segundo Manuel Hoyos Gallardo
DIRECTOR EJECUTIVO RED I CONTUMAZA
C. O. P. 30934

Anexo 5: BASE DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

	Conocimiento				Estructura		Motivación						TOTAL
	1	2	3	Sub Total	4	Sub Total	5	6	7	8	9	Sub Total	
1	1	1	2	4	1	1	1	1	2	2	2	8	13
2	1	1	2	4	1	1	1	1	2	2	2	8	13
3	1	1	2	4	1	1	1	1	2	2	2	8	13
4	2	2	1	5	1	1	2	2	1	1	1	7	13
5	1	2	2	5	1	1	2	2	1	2	2	9	15
6	1	1	2	4	1	1	2	2	1	2	1	8	13
7	2	2	1	5	1	1	2	2	1	1	1	7	13
8	2	2	1	5	1	1	2	2	1	1	1	7	13
9	1	2	2	5	1	1	2	2	1	2	2	9	15
10	1	1	2	4	1	1	2	2	1	2	1	8	13
11	2	2	1	5	1	1	2	2	1	1	1	7	13
12	2	2	1	5	1	1	2	2	1	1	1	7	13
13	1	2	2	5	1	1	2	2	1	2	2	9	15
14	1	1	2	4	1	1	2	2	1	2	1	8	13
15	2	2	1	5	1	1	2	2	1	1	1	7	13
16	1	1	1	3	1	1	4	2	1	2	2	11	15
17	1	2	1	4	1	1	2	2	1	1	2	8	13
18	2	2	2	6	1	1	2	2	2	1	2	9	16
19	1	1	1	3	1	1	4	2	1	2	2	11	15
20	1	2	1	4	1	1	2	2	1	1	2	8	13
21	2	2	2	6	1	1	2	2	2	1	2	9	16
22	3	1	2	6	2	2	4	2	3	2	2	13	21
23	1	5	1	7	2	2	2	2	3	3	2	12	21
24	2	2	2	6	2	2	2	2	2	3	2	11	19
25	1	2	4	7	2	2	3	3	4	3	2	15	24
26	1	2	3	6	2	2	3	3	4	3	2	15	23
27	1	2	3	6	2	2	3	3	4	3	2	15	23
28	3	2	2	7	2	2	2	2	2	3	3	12	21
29	2	1	3	6	2	2	3	3	2	3	3	14	22
30	2	1	5	8	2	2	4	3	4	3	2	16	26
31	1	2	4	9	3	3	4	3	4	2	3	16	28
32	2	2	3	9	3	3	3	2	4	3	3	15	27
33	5	2	2	9	3	3	2	2	2	5	5	16	28
34	2	5	2	9	3	3	5	5	2	5	5	22	34
35	2	5	5	12	3	3	4	5	4	5	5	23	38
36	5	2	2	9	3	3	4	5	4	4	5	22	34
37	2	2	5	9	3	3	5	2	4	5	5	21	33
38	5	2	2	9	3	3	2	2	2	5	5	16	28
39	5	5	5	15	4	4	5	5	5	5	5	25	44
40	5	3	5	13	4	4	4	5	4	5	5	23	40
41	5	5	5	15	4	4	4	5	4	5	5	23	42
42	5	3	5	13	5	5	5	5	4	5	5	24	42
43	5	5	5	15	5	5	4	4	5	4	5	22	42
44	5	2	5	12	5	5	4	4	5	4	5	22	39
45	5	3	5	13	5	5	4	4	5	4	5	22	40

Nota :encuesta al personal de enfermería en la red de salud
contumazá – 2020

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS

	Agotamiento emociion										Despersonalización										Realización personal en el trabajo										ESTRÉS		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Sub Total	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Sub Total	21	22	23	24	25	26	27	28		29	Sub Total
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	12	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	3	1	1	1	3	13	37
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	3	1	4	1	3	1	3	3	3	23	1	1	1	1	1	1	1	1	4	12	45
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	3	1	3	3	1	1	1	3	1	18	1	1	3	3	1	1	3	1	4	18	46
4	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	18	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	3	1	1	1	3	13	43
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	12	4	3	3	1	3	1	1	1	3	1	21	1	1	3	1	4	1	1	1	3	16	49
6	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	12	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	16	1	1	3	3	1	1	3	1	4	18	46
7	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	12	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	16	1	1	1	3	4	1	3	1	4	19	47
8	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	14	1	3	1	4	1	3	1	3	3	3	23	1	1	1	1	1	1	1	1	4	12	49
9	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	14	4	3	3	1	1	1	1	1	3	1	19	1	1	3	1	4	1	1	1	3	16	49
10	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	14	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	16	1	3	3	3	1	3	4	3	1	22	52
11	2	2	3	1	2	3	2	3	2	3	23	2	3	3	1	2	1	2	2	2	1	19	2	2	2	1	3	2	2	3	3	20	62
12	1	2	3	1	2	1	1	4	4	3	22	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	25	1	2	3	2	4	2	2	1	3	20	67
13	2	1	2	2	5	1	3	2	1	2	21	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	27	2	2	2	2	1	2	1	2	4	18	66
14	1	2	1	1	1	4	4	3	2	1	20	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	22	2	1	2	4	5	4	3	1	4	26	68
15	2	1	1	2	1	1	2	3	2	5	20	4	3	2	2	2	3	2	1	1	3	23	2	4	2	4	3	2	3	3	4	27	70
16	1	2	1	3	1	2	2	3	2	3	20	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	23	2	1	2	4	1	4	3	3	4	24	67
17	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	88
18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	4	3	4	3	3	3	3	4	30	92
19	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	32	3	3	3	4	5	4	3	3	4	32	95
20	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	90
21	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	3	3	3	3	3	3	3	4	28	90	
22	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	33	4	3	3	4	4	3	3	3	4	31	96
23	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	89
24	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	3	3	3	5	5	4	3	3	5	34	97
25	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	32	3	3	3	5	3	4	3	3	5	32	95

26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	3	4	3	4	3	3	3	3	4	30	93	
27	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	46	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	43	134
28	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	46	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45	4	5	5	5	4	5	4	5	4	41	132	
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	46	5	5	5	4	4	5	4	5	5	42	137	
30	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	46	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	44	4	5	5	5	4	5	4	5	4	41	131	
31	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	45	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43	133	
32	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	46	5	5	5	4	4	5	4	5	5	42	136	
33	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	46	5	5	5	4	4	5	4	5	5	42	137	
34	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	44	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39	128
35	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46	5	5	4	5	4	4	5	5	5	42	134	
36	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43	132	
37	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46	4	5	5	4	4	4	4	5	4	39	130	
38	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43	135	
39	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	44	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46	5	5	4	5	4	4	5	5	5	42	132	
40	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43	133	
41	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	121	
42	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	123	
43	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	45	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	134	
44	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	132	
45	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	133	

Nota :encuesta al personal de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020

ANEXO 6: CORRELACIONES EN SPSS

Resultado

- Registro
- Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones

Correlaciones

[ConjuntoDatos0]

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=ESTRES DESEMPEÑO
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlaciones

		ESTRES	DESEMPEÑO
ESTRES	Correlación de Pearson	1	-.957**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	45	45
DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	-.957**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	45	45

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

	ESTRES	DESEMPEÑO	var									
1	37,00	44,00										
2	45,00	42,00										
3	46,00	42,00										
4	43,00	42,00										
5	49,00	40,00										
6	46,00	40,00										
7	47,00	39,00										
8	49,00	38,00										
9	49,00	34,00										
10	52,00	34,00										
11	62,00	33,00										
12	67,00	28,00										
13	66,00	28,00										
14	68,00	28,00										
15	70,00	27,00										
16	67,00	26,00										
17	88,00	24,00										
18	92,00	23,00										
19	95,00	23,00										
20	90,00	22,00										
21	90,00	21,00										
22	96,00	21,00										

Correlaciones bivariadas

Variables:

- ESTRES
- DESEMPEÑO

Coeficientes de correlación

Pearson Tau-b de Kendall Spearman

Prueba de significación

Bilateral Unilateral

Señalar las correlaciones significativas

Vista de datos Vista de variables