



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del
Hospital Barranca, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA

AUTORAS:

Obregón Espinoza, María del Carmen (ORCID: 0000-0001-7494-3958)

Yumbato Jurado, Sadith Bernardina (ORCID: 0000-0002-4012-0731)

ASESORA:

Dra. Miraval Contreras Rosario (ORCID: 0000-0001-7657-9694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud mental

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi madre por su comprensión y apoyo incondicional para mi realización como profesional.

A mis adorados hijos a quienes amo con todo mi ser y que son mi fuente de inspiración constante.

María del Carmen.

Dedicatoria

A mi amada familia por el tiempo arrebatado.

A mis padres por ese amor incondicional.

A mis hermanos porque la vida no concluye aquí.

A mis queridos sobrinos para que entiendan que cuando uno quiere, todo se puede.

Sadith.

Agradecimiento

Primeramente, agradezco a DIOS, por tanta bendición, a las licenciadas(os) de enfermería del Hospital de Barranca, por haber colaborado de manera respetuosa y responsable en mi investigación, así como el buen trato que se me dio.

Además, a la Dra. Rosario Miraval Contreras quien fue mi guía durante el desarrollo de la tesis.

María del Carmen

Agradecimiento

Por otorgar las fuerzas necesarias para no desfallecer te agradezco padre Celestial el haber concluido satisfactoriamente mi tesis, sé que no fue fácil pero siempre sentí tu presencia asistiendo aun en los momentos más difíciles.

Sadith

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	32

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca. 2020.....	16
Tabla 2. Relación entre estrés laboral y productividad laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca. 2020.....	17
Tabla 3. Relación entre estrés laboral y eficacia laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca. 2020.....	18
Tabla 4. Relación entre estrés laboral y eficacia laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca. 2020.....	19

Resumen

El estrés se encuentra asociado al desempeño laboral debido a que es considerado como estímulo, respuesta o cómo consecuencia a diversos factores que lo producen tanto en la salud mental y física.

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería Hospital Barranca, año 2020, metodológicamente tipo básica, diseño no experimental, correlacional, transversal, enfoque cuantitativo, la muestra conformada por 76 profesionales de enfermería a las cuales les suministraron el Cuestionario del estrés laboral OIT-OMS adaptado por Palomino (2017) y el Cuestionario de desempeño laboral de Vargas (2017). Resultados: La prueba inferencial para el contraste estadístico fue Rho de Spearman, mediante la cual se comprobó estadísticamente que existe relación significativa entre estrés laboral y desempeño laboral con un valor de nivel de significancia igual a 0.000 menor al alfa $p=0.05$, aceptándose la hipótesis de investigación, de igual forma se estableció que el estrés laboral se correlaciona inversa y significativamente con la productividad, eficacia y eficiencia. Conclusión: se comprobó que el coeficiente de correlación Rho fue igual a -0.574, indica una correlación moderada pero inversa entre las dos variables.

Palabras clave: Estrés, desempeño, productividad, eficacia, eficiencia

Abstract

Stress is associated with work performance because it is considered as a stimulus, response or as a consequence of various factors that produce it both in mental and physical health.

This research aimed to determine the relationship between work stress and work performance of the Barranca Hospital nursing professional, year 2020, methodologically basic type, non-experimental, correlational, cross-sectional design, quantitative approach, the sample made up of 76 nursing professionals at which provided them with the ILO-WHO Work Stress Questionnaire adapted by Palomino (2017) and the Vargas Work Performance Questionnaire (2017). Results: The inferential test for the statistical contrast was Spearman's Rho, through which it was statistically verified that there is a significant relationship between work stress and work performance with a significance level value equal to 0.000 less than the alpha $p = 0.05$, accepting the hypothesis Research, in the same way, it was established that work stress is inversely and significantly correlated with productivity, effectiveness and efficiency. Conclusion: it was found that the Rho correlation coefficient was equal to -0.574, indicating a moderate but inverse correlation between the two variables.

Keywords: Stress, performance, productivity, effectiveness, efficiency

I. INTRODUCCIÓN

Durante el siglo XX se desarrollaron ampliamente los estudios acerca del estrés, dichos estudios abarcan entornos específicos como el laboral, dando lugar a la variable estrés que ha cobrado alta significancia en las investigaciones a nivel mundial, tomando en consideración su desarrollo en el sector educación, salud, organizacional o empresarial, administrativo entre otros. La Organización Internacional del Trabajo OIT en un informe publicado en el año 2019 señaló que a nivel mundial diariamente fallecen 1 000 personas por accidentes en el trabajo y 6500 personas por enfermedades profesionales; la OIT a su vez indicó que tres cuartas partes de las personas fallecidas es por enfermedades cardíacas, precisamente una de las consecuencias del estrés laboral viene a ser las enfermedades del sistema circulatorio. Los efectos sobre la productividad o el rendimiento del personal en las organizaciones o empresas es considerable ya que lo reduce en un 25%, y que entre los síntomas emocionales tenemos ansiedad, frustración, agotamiento o desmotivación, lo cual terminó por bloquear al trabajador no permitiendo el logro de niveles óptimos de rendimiento laboral (1). En el estudio Cigma denominado “360 Wellbeing Survey 2019: Well and Beyond” cuyos resultados fueron publicados en el año 2019 se llegó a establecer que el 89% de los españoles asumen que el estrés tiene influencias negativas en el centro laboral, a su vez el 25% de los encuestados indicaron que el estrés influye en la productividad y el desarrollo de una atmósfera negativa, pero los datos llegaron a identificar que el 71% de las personas encuestadas sufre estrés, sin embargo, se tiene que el 42% considera que una forma de superar el estrés laboral es hacer ejercicios (2)

Cabe indicar que durante el 2019 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró como enfermedad al estrés laboral a partir del año 2020, entre los criterios para llegar a esta conclusión se tomó en cuenta su nivel de frecuencia, el índice de morbilidad, los efectos físicos y psicológicos en los empleados, la OMS determinó que las personas más afectadas por esta enfermedad son aquellas que laboran en centros que brindan servicios en contacto con otras personas de forma permanente, que tengan empleos que impliquen muchas responsabilidades o excesiva jornada laboral (3). De esta forma los datos a

nivel mundial que nos brinda la Organización Mundial de la Salud (OMS) durante el año 2019 consideran el país con mayor prevalencia de estrés laboral viene a ser México con un 75% de prevalencia, seguida de China con un 73% y Estados Unidos con un 59%, la organización expuso que el establecimiento definitivo del estrés laboral como enfermedad, se dará en el año 2022 al incluirse en la Clasificación Internacional de Enfermedades, lo cual generó exigencias en los países a fin de concretar protocolos y normas que permitan afrontar este serio problema, considerando las pérdidas millonarias que genera el estrés laboral en el sector productivo de cada país (4).

En la actualidad, a nivel nacional se atraviesa una delicada crisis producto de la actual pandemia del COVID-19, tomándose como medida para prevenir la propagación masiva del virus, el inicio de una cuarentena desde el mes de marzo del 2020, esto trajo serias consecuencias económicas como el cierre de muchos centros laborales, la quiebra de algunas empresas o el desarrollo del sistema de trabajo remoto o teletrabajo, es precisamente este último sistema que se ha constituido en la nueva fuente de estrés laboral ya que los trabajadores han ampliado su jornada laboral, se ha sobrecargado el trabajo o la rutina y la dinámica familiar lejos de favorecer un ambiente tranquilo de trabajo agudizan el nivel de estrés. Ya en años anteriores los datos sobre el estrés laboral eran preocupantes, para el año 2019 se estimaba que el 70% de los trabajadores peruanos sufrían de estrés laboral, una cifra similar cuando se estima el estrés de la población peruana ya que se indicó que un 60% de la población padece de estrés siendo prevalente en la población cuyo rango de edad se ubica en los 25 a 40 años (5). Durante el año se calcula que el estrés laboral se incrementará durante el entorno de pandemia, por otro lado, la cifra de estrés y angustia generales también deberían tener un incremento debido a la difícil situación económica de muchas familias e individuos (6).

A nivel local tenemos que en estudios de similar línea de investigación, para el caso de la Micro red Sayán en el año 2018, se identificó que el 66% del personal asistencial consideró que el trabajo realizado le ocasiona fatiga física a veces, mientras que el 23% consideró que casi siempre el trabajo realizado le ocasiona fatiga mental, además el mismo estudio determinó estadísticamente que el

estrés laboral mantiene una relación significativa con la variable motivación en la Microrred Sayán (7). En un estudio que se realizó en el Hospital Regional de Huacho realizado durante el 2016 se estableció que un 32.7% de los profesionales de enfermería presentan efectos fisiológicos producto del estrés como vienen a ser dolores de cabeza, el 78% presenta dolores de cuello y espalda, el 62% siente molestias estomacales y el 38% tiene dificultad para conciliar el sueño (8). Específicamente en el Hospital de Barranca-Cajatambo y SBS, se realizó una investigación en el año 2018 donde se estableció que el 20% del profesional de enfermería presentaban estrés severo, el 55% presentaban estrés moderado y un 25% presentaba un estrés leve (9) El propósito del presente estudio fue aumentar la conciencia del estrés laboral entre los empleadores y trabajadores de salud del Perú, el cual es un tema sumamente preocupante. Consideran que las definiciones tradicionales de desempeño laboral abarcan el conocimiento acerca del comportamiento y la forma en cómo ejecuta sus labores un servidor y el grado de impacto que tiene dicha tarea en la organización donde se desempeña, dicho impacto puede ser negativo o positivo. En este sentido es valioso llevar a cabo una evaluación del desempeño. Un desempeño deficiente afecta a la organización, asimismo tenemos que un buen empleador tendrá la capacidad de incrementar los niveles de motivación en el personal con lo cual puede lograr que el personal cumpla los objetivos trazados y alcance las metas propuestas. Es de vital importancia brindar un buen servicio de salud que demanda el planteamiento del siguiente problema: ¿Qué relación existe entre estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital Barranca, 2020?;

Respecto al objetivo general de investigación fue: Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital Barranca, 2020; y los objetivos específicos fueron: a) Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la productividad del profesional de enfermería en el Hospital Barranca, 2020; b) Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la eficacia del profesional de enfermería en el Hospital Barranca, 2020; y, c) Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la eficiencia del profesional de enfermería en el Hospital Barranca, 2020.

Respecto a la hipótesis general de la investigación fue la siguiente: El estrés se relaciona inversa y significativamente con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca, 2020. Las hipótesis específicas fueron: H1: El estrés laboral se relaciona inversa y significativamente con la productividad del profesional de enfermería en el Hospital Barranca, 2020; H2: El estrés laboral se relaciona inversa y significativamente con la eficacia del profesional de enfermería en el Hospital Barranca, 2020; y, H3: El estrés laboral se relaciona inversa y significativamente con la eficiencia del profesional de enfermería en el Hospital Barranca, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Las diferentes investigaciones nacionales reflejan lo siguiente:

Según Panduro, R. (2019), llevó a cabo una investigación en Tarapoto que tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral de los colaboradores en Es salud Tarapoto, se siguió un diseño no experimental, correlacional, transversal, se suministró dos instrumentos: un cuestionario Maslash y Leiter para estrés laboral y el otro de Vallejo, sustraído de Directiva Administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V.01, para el desempeño laboral se asumió como muestra a 80 trabajadores de diferentes áreas. Los resultados estadísticos de Rho Spearman determinaron rechazar la H_a y aceptar la H_o . En conclusión, este estudio se encontró que no hay relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de Es Salud Tarapoto. (10)

En relación a Carina, C. Masías, F. Gutiérrez, D. (2019), en su estudio realizado en Lima con la intención de determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de salud del área de emergencia de la clínica San Juan de Dios, realizó la Investigación de tipo aplicado, correlacional con un diseño no experimental y corte transversal, donde se trabajó con una muestra de 49 trabajadores, a los cuales se les suministró un cuestionario sobre estrés enfocadas en las dimensiones de agotamiento emocional, realización personal y despersonalización, también se usó otro sobre desempeño laboral con contenidos: capacidad cognitiva, afectiva, psicomotora y cumplimiento. Donde se encontró una relación estadística y significativa entre la capacidad psicomotora con el estrés. Como conclusión se demostró que no existe relación entre el estrés y el desempeño laboral de estos trabajadores de salud (11).

Sin embargo Ángeles, E. (2019), en su investigación realizado en Ancash tuvo como propósito determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en colaboradores del Centro de Salud de Chiquián, Bolognesi, de acuerdo a un enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional y de corte transversal, la muestra estuvo formada por 42 trabajadores, a quienes se les suministró un

cuestionario donde se concluye que si hay relación inversa y significativa con el estrés y el desempeño laboral en estos trabajadores, así mismo se mostró que los factores causantes de estrés son: carga laboral, relaciones que presentan con las amistades y ámbito de trabajo. (12).

Puma, J. (2017), en su trabajo realizado en Lima, buscó determinar la relación entre Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Piedra Liza 2017, esta investigación tuvo enfoque cuantitativo básico, con un diseño no experimental correlacional y corte transversal, la muestra estuvo conformada por 108 personas a los que se les suministró el Cuestionario de estrés de Selva y Peiró (2017) además del Cuestionario de desempeño laboral del MINSA (2008); en el estudio se llegó a concluir que dichas variables de investigación se encontraban estadística e inversamente correlacionadas, además se halló que el desempeño de la función de los trabajadores y las características individuales de los mismos se relacionan en forma inversa con el estrés (13).

De acuerdo a una evaluación al personal asistencial, Barrera, T. (2017), realizó un estudio en Pomabamba Ancash, cuyo propósito fue establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Antonio caldas Domínguez de Pomabamba, 2017, estudio con enfoque cuantitativo, y diseño descriptivo correlacional cuya muestra formada por 71 trabajadores a quienes se les suministró el cuestionario sobre el estrés de Tapia, Cruz y Gallardo (2007) y el cuestionario de desempeño laboral de Rodríguez (2011), en las conclusiones se llegó a determinar la existencia de un nivel moderado de estrés predominante, al igual se evidenció un moderado nivel de agotamiento emocional, de despersonalización y realización personal, estas dimensiones de estrés se encuentran relacionadas en forma inversa con el desempeño laboral; respecto al desempeño laboral el nivel predominante fue el medio, las dimensiones académica, laboral e investigativa se ubican en el nivel alto (14).

Entre los estudios internacionales que enriquecen el tema se encuentra: Según Sarsosa, K. (2018), realizó un estudio en Cali Colombia, con el propósito principal de identificar el nivel de estrés laboral en personal con cargos

asistenciales de cuatro instituciones de salud nivel III; este estudio se categorizó como descriptivo, con diseño transversal, la muestra de estudio fueron 595 participantes del área asistencial que laboran en dichas instituciones, a quienes se les suministró el cuestionario para evaluar el estrés tercera versión del Ministerio de la protección social. Los datos fueron procesados de acuerdo a los procedimientos estadísticos descriptivos e inferenciales; obteniendo como resultados, que el nivel de estrés presentado por el personal es alto específicamente en los síntomas fisiológicos, e intelectuales y laborales. Como resultados la prevalencia de estrés laboral puede relacionarse a condiciones laborales y exposición a enfermedades infectocontagiosas consecuentes de la institución (35).

No menos importante; Herdoiza, Z. (2020), llevó a cabo un estudio para analizar el comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital IESS Babahoyo, con un estudio de tipo descriptivo, correlacional, enfoque mixto, se ciñó el estudio al diseño explicativo secuencial, donde se seleccionó en calidad de muestra a 131 enfermeros del hospital quienes fueron evaluados mediante la encuesta que midió las dos variables además se usó una entrevista; Conclusión: existe una correlación fuerte y positiva entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral (20).

Seguidamente, Fajardo, T. (2017), en su investigación realizada en la ciudad de Ecuador, Babahoyo con la finalidad de identificar de qué manera el estrés influye en el desempeño académico de los estudiantes de enfermería de la carrera de enfermería del primer semestre de la Universidad Técnica de Babahoyo un estudio de enfoque mixto cuali-cuantitativo, el diseño no experimental descriptivo, y transversal, se empleó el método inductivo e histórico lógico, con una muestra de 81 estudiantes, quienes fueron evaluados mediante dos instrumentos el Test del Estrés Académico y la ficha de observación para recolección de promedios generales en la investigación se concluyó que el desempeño académico de la población en estudio se encuentra influenciado por muchos factores dentro de ellos, el que más afecta es el estrés (21)

Asimismo, Yaguar S. (2019), en su trabajo realizado en Guayaquil, con el propósito de determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Centro de Salud primer nivel de atención en Mapasingue, donde usó el método cualitativo- cuantitativo, correlacional, la muestra estuvo conformada por 116 personas que laboran en dicho centro, para lo cual se utilizó la encuesta, instrumentos utilizados fueron un formulario sobre Desempeño Laboral (Chombo, 2017), y una escala de estrés laboral de la OIT en la cual se demostró un nivel bajo de estrés laboral un (46,6%), como regular un (69,0%) en desempeño profesional, y como evidencia el grado de intensidad entre dos variables tienen alguna relación ($p < 0,05$). En conclusión, si hay relación significativamente entre ambas variables .(33)

Espinoza, M. (2018), en su investigación realizada en Veracruz, llegó a analizar la satisfacción laboral y el estrés laboral con el propósito de relacionarlos, el estudio asumió el diseño observacional transversal, la población la conformó 227 trabajadores del sector salud a quienes se les suministró el cuestionario Font Roja, también test de Estrés laboral (OIT-OMS). Concluyendo que el personal presenta un bajo nivel de satisfacción en el trabajo y un alto nivel de estrés, también se afirmó que existe una asociación estadística significativa entre ambas, inversamente se estableció la asociación a partir de la satisfacción baja y estrés laboral alto (34).

Asimismo, dentro de los modelos de teorías de enfermería se tiene al modelo de adaptación al estrés de Callista Roy (1970) según el cual las respuestas adaptativas benefician plenamente al individuo. Este modelo se constituye en un instrumento útil que permite realizar una comprensión cabal de la verdadera función de la enfermera y su intervención en el campo laboral, para así poder reducir los mecanismos que van a producir estrés. Según esta teoría se cree que este modelo puede convertirse en una herramienta eficaz para afrontar el estrés (28). Por otro lado, el concepto de estrés lo introdujo Hans Selye al sector salud en 1926, quien lo define como la respuesta producida por el organismo respecto a cierto estímulo o situación estresante, es decir es la respuesta de

cada individuo ante diferentes situaciones que tenga que presentarse o exponerse.

El estrés de acuerdo con Olórtegui se constituye en una capacidad que activa el estado de alerta ante cualquier situación de tensión, el estado de alerta se convierte en mecanismo de defensa del organismo humano, en este sentido el estrés es positivo ya que permite que la persona actúe con mayor precisión y lucidez; el estrés negativo en cambio provoca que el estrés dura mucho y da lugar a síntomas emocionales o físicos, como intranquilidad, nerviosismo, irritabilidad, hostilidad, ansiedad, pérdida de autoestima y de concentración, desesperanza, aislamiento, dolores de cabeza entre otros (15) De acuerdo con Martín P. el estrés laboral es un proceso en el cual intervienen las demandas laborales y las consecuencias que produce el estrés, a esto se suman los recursos que utiliza la persona en el trabajo, la ausencia de estos recursos se constituye en un estresor, otro estresor es el ambiente laboral, en el trabajo se producen una serie de estresores como son los riesgos psicosociales, los costos fisiológicos y psicológicos, el agotamiento, la excesiva carga laboral; es así que el estrés laboral se entiende a las cualidades del trabajo que van a convertirse en factores de riesgo psicosociales (16). De acuerdo a la operacionalización que se ha manejado en el presente estudio, se trabajó con siete dimensiones de estrés laboral, se consideraron y son las siguientes: el clima organizacional, la estructura organizacional, el territorio organizacional, la tecnología, la influencia del líder, la falta de cohesión y el respaldo del grupo.

La segunda variable de investigación es el desempeño laboral definido por Chiavenato como la conducta del trabajador que se encamina para lograr efectivamente los objetivos, el aspecto principal de una organización radica en este aspecto, el desempeño se conforma en una estrategia personal para lograr los objetivos establecidos (23). Según Robbins y Coulter el desempeño es el resultado final de una actividad, puede tratarse de muchos ensayos o prácticas, o realizar tareas laborales, tan eficiente y eficazmente como sea posible, en todos los casos el desempeño es el resultado de todas esas actividades. La suma de todos los desempeños individuales forma parte del desempeño organizacional, el propósito organizacional es lograr altos niveles de

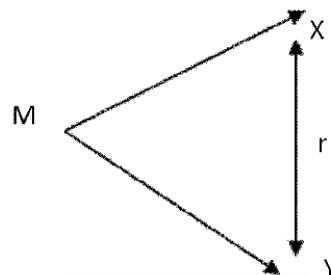
desempeño (24). Chiavenato considera que el desempeño particular señala la eficacia de los trabajadores que forman parte de las instituciones, cada individuo ejecuta, decide y planea. Siendo necesario que un mayor número de personas sean eficientes para que de esta manera la organización funcione adecuadamente y las personas se autorrealiza y satisfagan sus propias necesidades (25). Las dimensiones del desempeño laboral de acuerdo con Díaz vienen a ser la productividad, la eficiencia y la eficacia laboral (27) de igual forma Collao manifiesta que el desempeño implica eficacia y eficiencia (28).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Esta investigación fue de tipo básica debido a que no se busca una aplicación inmediata del conocimiento obtenido, pero si se busca profundizar en el conocimiento científico referente a la asociación entre estrés laboral y desempeño laboral. El enfoque es cuantitativo porque el contraste de la hipótesis se realizará mediante las técnicas estadísticas respectivas.

Diseño de investigación: Se asumió el diseño no experimental sub tipo correlacional, de corte transversal donde no hubo manipulación intencional de la variable independiente y se recogió información en una sola oportunidad, el esquema del diseño viene a ser:



Dónde:

M : Muestra de Estudio

X : variable 1 Estrés

Y : variable 2 Desempeño laboral

r : Nivel de relación que existe entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Estrés

Definición conceptual: Leka y Griffiths definen al estrés laboral como aquella reacción que tienen los trabajadores ante las presiones y exigencias del trabajo que no se adecúan a sus competencias y conocimientos, y que desafían sus capacidades para afrontar la situación (27).

Definición operacional: Manifestación de trabajador que se llega a establecer por niveles a través de la evaluación del clima organizacional, la estructura organizacional, el territorio organizacional, la tecnología, la influencia del líder, la falta de cohesión y el respaldo del grupo; para ello se utiliza un instrumento de 25 ítems.

Indicadores:

Clima organizacional: define la misión y metas de la institución, estrategia, políticas generales y dirección y objetivo.

Estructura organizacional: Informes internos, control laboral, estructura formal y cadena de mando.

Territorio organizacional: Espacio cerrado de labor.

Tecnología: Disponibilidad de equipamiento, conocimiento técnico y uso de tecnología.

Influencia del líder: Respeto del superior, respeto del superior, preocupación por el personal y confianza en el personal.

Falta de cohesión: Estatus o prestigio del equipo y relación con el equipo de trabajo.

Respaldo del grupo: Respaldo de metas profesionales

Escala de medición: Escala de tipo ordinal (siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca).

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual: Chiavenato lo define como la conducta del trabajador encaminada a alcanzar efectivamente las metas y objetivos organizacionales,

el desempeño se convierte en una estrategia personal para lograr los objetivos establecidos (32)

Definición operacional: Conducta de los trabajadores que se determina con la ayuda de la medición de productividad, eficacia y eficiencia, para lo cual se utilizó el cuestionario de 15 ítems distribuido en tres dimensiones.

Indicadores:

Productividad laboral: Cumplimiento de funciones y horario laboral, nivel de producción del personal.

Eficacia laboral: Tiene que ver con el cumplimiento de objetivos y metas organizacionales, logro de las actividades y funciones establecidas, conocimiento de las responsabilidades del puesto y percepción de la calidad de trabajo realizado.

Eficiencia laboral: Tiene que ver con la responsabilidad del trabajador, con su dominio técnico, liderazgo y cooperación en la organización, nivel de adaptabilidad del trabajador.

Escala de medición: Escala de tipo ordinal (siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca).

3.3. Población

Conformaron la población trabajadores licenciados en enfermería que laboran en el Hospital de Barranca se consideró un total de 180 participantes, se trabajó con el total de la población actual.

Criterios de inclusión: Personal con un tiempo de servicio mayor de 6 meses

Criterios de exclusión: Profesional de enfermería con licencia por incapacidad al trabajo con goce de remuneraciones, enfermeras con gravidez, personal de vacaciones. Licenciadas (os) que no desee participar en la investigación

3.3.1 Muestra

Para determinar un tamaño de muestra se estableció como nivel de confianza un valor de 95%, mientras que el margen de error fue de 5%; considerando un tamaño de población a criterio del autor de 180

profesionales entre enfermeros y enfermeras que trabajan en el Hospital de Barranca; asimismo para ajustes de la población a trabajar se utilizó la fórmula de muestra ajustada.

Muestreo: En este estudio el muestreo fue de tipo aleatorio estratificado, que implica agrupar a la muestra teniendo en consideración las distintas áreas de trabajo en el Hospital de Barranca de la Red Barranca. Donde se usó la siguiente fórmula para calcular la muestra:

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

n= tamaño de muestra.

Z= promedio de la desviación normal 1,96.

p= variabilidad positiva (0.5).

N= tamaño de la población.

d= error al 5%.

q= margen de confiabilidad 0.5.

3.3.2 Unidad de análisis: Profesionales enfermeros (as) que trabajan en el Hospital de Barranca 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Se empleó la encuesta para recolectar los datos, valiéndose del uso de la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS cuyos autores fueron Ivancevich y Matteson, adaptada en el Perú por Suárez (2013); el otro instrumento fue el Cuestionario sobre desempeño laboral cuyo autor fue Quispe (2015) y cabe precisar que los instrumentos utilizados fueron prueba estandarizadas, sin embargo, para efectos de validación se recurrió al juicio de expertos también se determinó la confiabilidad aplicando la prueba de Alfa de Cronbach en base a los datos obtenidos de la prueba piloto. El instrumento que mide el estrés laboral tuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.966 lo que indica una muy alta confiabilidad; respecto al instrumento que mide el desempeño laboral

el coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0.943 lo cual también indica una muy alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

En este sentido la investigación se ajusta al método inductivo ya que se analizaron dos variables estrés laboral y desempeño laboral en un ámbito particular o específico que viene a ser el Hospital Barranca, de esta forma los resultados y conclusiones refuerzan el cuerpo teórico de ambas variables, lo cual permitió confirmar la relación que existe entre estas variables y sus dimensiones. Asimismo, forman parte de los procedimientos la solicitud de autorización en la institución para llevar a cabo la investigación, se recurrió a la búsqueda de información en repositorios institucionales y base de datos de libre acceso.

3.6. Método de análisis de datos

Se aplicó una estadística descriptiva donde se determinaron los valores de cada una de las variables y sus respectivas dimensiones, se representaron los resultados mediante el gráfico de barras, respecto a las pruebas inferenciales se procedió a realizar una prueba de bondad de ajuste que permitió seleccionar la prueba para el contraste de hipótesis, para el caso del presente estudio se recurrió a la prueba Rho de Spearman. Para efectos del procesamiento estadístico se recurrió al uso de un programa informático SPSS versión 20.0 y el Microsoft Excel.

3.7. Aspectos éticos

Respecto a los aspectos éticos se buscó respetar la intimidad de los encuestados en el Hospital de Barranca recurriendo al anonimato, no se usaron procedimientos invasivos, se respetó la confidencialidad total de los datos. Se consideraron los cuatro principios básicos de ética. como son la beneficencia ya que los resultados de la tesis sirvieron para la formulación de recomendaciones que busquen aminorar los niveles de estrés negativos identificados dentro del Hospital Barranca-Cajatambo; el principio de la no maleficencia, debido a que el único contacto con las personas que aceptaron formar parte de la muestra fue el día de la encuesta y no se busca dañar o

poner en riesgo a los encuestados; principio de autonomía, ya que se realizaron coordinaciones con el personal de enfermería para el desarrollo voluntario de la encuesta; y el principio de justicia, según el cual se reservó la identidad de los encuestados y se les informó de los propósitos del estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca. 2020

			Estrés laboral	Desempeño laboral
Rho de	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,574**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,574**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

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

Fuente: cuestionario estrés y desempeño laboral personal de enfermería

En esta tabla se visualizan los resultados que se obtuvieron a través de la prueba estadística de Rho Spearman, es así que el nivel de significancia ó p valor sig. igual a 0,000, donde resulta menor al valor alfa de 0.05, lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula (Ho) y por consiguiente aceptar la hipótesis alterna (H1), estableciéndose que la variable estrés laboral se correlaciona inversamente con el desempeño laboral, asimismo, el valor del coeficiente de correlación de Spearman es igual a -0,574, donde se puede asumir que la magnitud de correlación es moderada e inversa o negativa, es decir que a mayor estrés laboral menor será el de desempeño laboral de los profesionales y viceversa.

Tabla 2

Relación entre estrés laboral y productividad laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca. 2020

		Estrés laboral	Productividad laboral
Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,317**
	Sig. (bilateral)	.	,005
Rho de Spearman	N	76	76
Productividad laboral	Coeficiente de correlación	-,317**	1,000
	Sig. (bilateral)	,005	.
	N	76	76

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

Fuente: cuestionario estrés y desempeño laboral personal de enfermería

En la tabla 2 se observan los resultados obtenidos a través de la prueba estadística de Rho Spearman, es así que el nivel de significancia p valor sig igual a 0,005 el cual resulta menor al valor alfa de 0.05, lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1), estableciéndose que el estrés laboral se correlaciona inversamente con la productividad laboral, asimismo, el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a -0,317, que indica la magnitud de la correlación es débil e inversa o negativa, esto quiere decir que mientras mayor es el estrés laboral menor va a ser el nivel de productividad laboral de los profesionales y viceversa.

Tabla 3

Relación entre estrés laboral y eficacia laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca. 2020

		Estrés laboral	Eficacia laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,292*
		N	. 76
Eficacia laboral		Coeficiente de correlación	-,292*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,01 . 76

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

Fuente: cuestionario estrés y desempeño laboral personal de enfermería

En la tabla se presentan los resultados obtenidos a través de la prueba estadística de Rho Spearman, donde el nivel de significancia p valor sig igual a 0,01 el cual resulta menor al valor alfa de 0.05, lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula (Ho) para aceptar la hipótesis alterna (H1), estableciéndose de esta manera que el estrés laboral se correlaciona inversamente con la eficacia laboral, asimismo, el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a -0,292, que indica que la magnitud de la correlación es débil e inversa o negativa, en este caso también a mayor estrés laboral menor será el nivel de eficacia laboral del profesional y viceversa.

Tabla 4

Relación entre estrés laboral y eficacia laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca. 2020

			Estrés laboral	Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,292*
		Sig. (bilateral)	.	,01
		N	76	76
Eficacia laboral		Coeficiente de correlación	-,292*	1,000
		Sig. (bilateral)	,01	.
		N	76	76

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

Fuente: cuestionario estrés y desempeño laboral personal de enfermería

En la tabla 4 se presentan los resultados obtenidos a través de la prueba estadística de Rho Spearman, es así que el nivel de significancia p valor sig igual a 0,01 el cual resulta menor al valor alfa de 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁), estableciéndose que el estrés laboral se correlaciona inversamente con la eficiencia laboral, asimismo, el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a -0,292, lo que indica una magnitud de correlación débil e inversa o negativa, deduciendo que a mayor estrés laboral menor va a ser el nivel de eficiencia laboral del profesional y viceversa.

V. DISCUSIÓN

Al observar la tabla 1 donde se midió la variable estrés de los profesionales de enfermería se encontró del 100%, que un mayor número de profesionales presentan estrés bajo y moderado, por otro lado un número muy reducido presentan estrés laboral alto encontrando que estos datos son similares al estudio realizado por Yaguar quien encontró en su investigación que el estrés bajo y moderado obtuvieron los más altos porcentajes de las encuestas realizadas; mientras en la tabla 2 donde se midió la variable desempeño laboral se encontró un desempeño laboral óptimo o bueno seguido de un desempeño regular en los profesionales de enfermería quienes obtuvieron un porcentaje alto y el desempeño laboral malo obtuvo un mínimo porcentaje con lo cual encontramos una similitud al estudio realizado por Puma (2017).

Sin embargo para la segunda variable se observa que un desempeño laboral bueno tuvo más alto porcentaje, con lo que se puede deducir que el estrés laboral se relaciona de forma inversa o negativa al desempeño laboral es decir que los resultados obtenidos en el presente estudio permiten determinar que a menor estrés, el desempeño laboral va ir aumentado a un buen desempeño laboral; ya que en la presente investigación no se encontró un estrés alto en los profesionales encuestados pero si se observó que el más alto porcentaje lo obtuvo el desempeño laboral, por lo que se llega a la conclusión que un buen desempeño va a depender de los factores estresantes a los que se ve expuesto el profesional de salud del Hospital Barranca, esto coincide con los estudios realizados por Barrera y Yaguar (2019) quienes concluyeron que ambas variables se relacionan significativa e inversamente, por otro lado Ángeles (2019) en su estudio enuncia que las relaciones del grupo y el ámbito laboral son factores predisponentes al estrés con lo cual esta investigación corrobora dicho enunciado al encontrar dentro de las dimensiones estudiadas que la estructura organizacional, la influencia del líder y la tecnología van a ser factores predisponentes al estrés en dichos trabajadores.

Sin embargo así como se hallaron similitudes con este estudio también se halló que Panduro rechaza su hipótesis alterna que relacionaba el estrés con el desempeño laboral, muy por el contrario este autor acepta la hipótesis nula

donde afirmó que no existe relación entre ambas variables; en su mayoría los estudios realizados confirman la hipótesis alterna del presente estudio afirmando que si hay una relación significativa e inversa entre las dos variables de estrés laboral y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Barranca Cajatambo.

La prueba de contraste Rho de Spearman aplicada permitió confirmar el objetivo general estableciendo estadísticamente que el estrés laboral y el desempeño laboral se correlaciona inversamente. Este resultado es similar a los obtenidos por Ángeles (2019), Puma (2017) y Yaguar (2019) en cuyas investigaciones llegaron a establecer que el estrés y el desempeño laboral se encuentran relacionados inversa y significativamente. Pero a su vez los resultados contradicen los obtenidos por Panduro (2019) y Carina, Masías y Gutiérrez (2019) quienes demostraron que no existe una relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal del sector salud. Ante los resultados que obtuvimos en este estudio se afirma que el estrés laboral al ser entendido como una respuesta ante situaciones de tensión generan una serie de efectos negativos, los cuales pueden ser categorizados como síntomas físicos o emocionales entre los cuales encontramos a la pérdida de la concentración e incremento de la irritabilidad, también es conocido que el personal que labora en el sector salud constantemente tiene que mantener contacto con otras personas debido a la atención y el servicio brindado, por lo cual si una enfermera presenta desconcentración entonces no podrá cumplir adecuadamente con cada una de las tareas encomendadas, esto a su vez reduciría el rendimiento laboral afectando la forma en cómo se atienden a los pacientes, mostrando conductas incluso hostiles. Muchas veces no se considera que estas manifestaciones conductuales son la respuesta a una serie de factores como en el caso del estrés laboral, por lo tanto, el desempeño laboral del personal de enfermería va a depender de los factores estresantes como cansancio laboral, agotamiento mental entre otros factores.

Aplicando la prueba de contraste Rho de Spearman a los objetivos específicos también permitió confirmar dichos objetivos estableciendo estadísticamente que el estrés laboral y la productividad se correlacionan inversamente.

Asumiendo que la productividad como dimensión del desempeño laboral es entendida como el cumplimiento de las labores o tareas asignadas en el marco de un horario laboral, también se entiende a la productividad como el nivel o volumen de producción de los trabajadores, por lo tanto, el cumplimiento de las funciones se ve reducida por la presencia de ciertos factores de estrés laboral, de esta manera los resultados de esta investigación se relacionan con los obtenidos por Sarsosa (2018) quien determinó que el estrés del personal se asocia a los componentes laborales, en este sentido la existencia de condiciones estresantes en el entorno laboral puede afectar el rendimiento, los niveles de producción y el grado de cumplimiento de las metas laborales.

En tanto la prueba aplicada al segundo objetivo confirma la correlación estadística e inversa del estrés y la eficacia laboral. Barrera (2017) en su investigación identifica que el nivel de estrés va a afectar el desempeño laboral y sus dimensiones, siendo los factores tales como el agotamiento, la despersonalización y la realización personal que se asocian en forma inversa con las dimensiones del desempeño laboral, en este sentido la eficacia laboral se asocia al logro de objetivos y metas organizacionales, partiendo del hecho de que el personal comprende dichas metas y conoce cuales son las responsabilidades de su puesto asumiendo una posición respecto a la calidad del trabajo que realiza. Es así que el personal de enfermería en un centro de salud que presenta ciertos niveles de estrés laboral, manifiesta conductas como el agotamiento emocional, lo cual conlleva a que realice las labores solo por cumplimiento reduciéndose los niveles de eficacia laboral; en esta línea de ideas es importante reducir los factores que puedan influir en el agotamiento emocional, además de desarrollar estrategias laborales que incentiven que motiven al personal y mantengan siempre presentes la misión y la visión de la organización; con lo cual la percepción de la calidad del trabajo realizado por el personal de enfermería puede ser positiva y objetiva.

También al aplicar la prueba de contraste Rho de Spearman al tercer objetivo permitió confirmar la correlación estadística e inversamente del estrés y la eficiencia laboral. Se asume que la eficiencia laboral se relaciona con la responsabilidad que tiene el personal en una organización, tiene que ver con

las competencias profesionales o laborales, con el liderazgo y la cooperación del equipo de trabajo en la organización, además se desarrolla de la mano con la capacidad de adaptación que logra el personal ante los nuevos desafíos o retos institucionales. Para Robbins y Coulter (2014) el desempeño laboral viene a ser el producto de haber realizado una tarea con eficiencia y eficacia, de igual forma Chiavenato considera que cuando un trabajador es eficiente la organización funciona en forma adecuada.

Además incluye la relevancia y apoyo en la Teoría de Callista Roy (1970) en la cual sustenta que el resultado de estrés y desempeño laboral están relacionado entre sí, ósea cuando hay un índice alto de estrés menor va a ser el desempeño laboral reflejado o inversamente, la enfermera es un ser que brinda cuidados y como ser de servicio también necesita de cuidados, es por esto que las instituciones deben garantizar la buena salud tanto física, biológica y mental del personal de enfermería para así garantizar un servicio de calidad. Este estudio permitió identificar que las variables si se correlacionan.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, 2020 con el valor de $p=0.000 < 0.05$ aceptándose la hipótesis de investigación.
2. Existe relación entre estrés laboral y la productividad en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, 2020; con el valor de $p=0.005 < 0.05$; lo cual confirma la correlación inversa y significativa entre la variable de estrés y la dimensión productividad.
3. Existe relación entre el estrés laboral y la eficacia en los profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, 2020; donde el valor de $p=0.01 < 0.05$; lo cual confirma la correlación inversa y significativa entre la variable y la dimensión eficacia laboral; aceptándose la hipótesis de investigación .
4. Existe relación entre estrés laboral y la eficiencia en los profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, 2020; donde el valor $p=0.01 < 0.05$ aceptándose la hipótesis de investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Considerando los resultados del estudio podemos establecer las siguientes recomendaciones:

1. Se sugiere planificar y ejecutar un programa donde la organización tenga como finalidad reducir el estrés en sus trabajadores sobre todo en el personal de enfermería y reforzar la capacidad de afrontamiento ante los estresores, este programa se podría implementar como una estrategia de Salud ocupacional el cual debe ser continuo y con un seguimiento de diagnóstico que permita identificar qué actividades, en qué momentos y en qué áreas se hacen presentes el mayor número de factores estresantes, a fin de reducirlos.
2. Se recomienda profundizar en el estudio de la incidencia que puedan tener las variables sociodemográficas (edad, sexo, condición socio-económica, años de servicio, condición laboral) en los niveles de estrés laboral y desempeño laboral, por lo cual el estudio debe ser de tipo explicativo.
3. Se aconseja desarrollar un plan de mejora que incluya actividades que incrementen los niveles de motivación, a fin de lograr que profesionales de enfermería incrementen su nivel de desempeño laboral, con lo cual se incrementa la productividad, eficacia y eficiencia.
4. Se sugiere implementar capacitaciones para el uso de la tecnología ya que habiendo identificado que esta dimensión utilizada por los profesionales de enfermería indica que es un estresor importante, por lo cual es necesario evaluar y actualizar el instrumental y la tecnología que utilizan para el cumplimiento de los objetivos en forma más eficiente. Unificando formatos y registro
5. Se recomienda fomentar rutinas que promuevan la actividad física lo cual promoverá a la interrelación de compañeros de trabajo buscando mejorar la comunicación para así realizar un trabajo en equipo adecuadamente.

REFERENCIAS

1. TRT Español [Internet]. OIT: El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7.500 personas por día. [Publicado 2019 Abril 20; citado: noviembre 2020]. Disponible en: <https://www.trt.net.tr/espanol/vida-y-salud/2019/04/20/oit-el-estres-los-accidentes-y-las-enfermedades-laborales-matan-a-7-500-personas-por-dia-1186939>
2. ORH Observatorio de RRHH [Internet]. El 90% de los trabajadores percibe que el estrés de sus compañeros repercute negativamente en el lugar de trabajo. [Publicado 2019; citado noviembre 2020]. Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-90-de-los-trabajadores-percibe-que-el-estres-de-sus-companeros-repercute-negativamente-en-el-lugar-de-trabajo.html>
3. Contamos [Internet]. Estrés laboral: declarada como una enfermedad para el 2020 por la OMS [Publicado 2019 Noviembre 24; citado noviembre 2020]. Disponible en: <https://contamos.com.co/estres-laboral-declarada-como-una-enfermedad-para-el-2020-por-la-oms/>
4. Maldonado A. Estrés laboral y por qué ahora la STPS norma a las empresas atenderlo. Forbes México [publicación periódica en línea] 2019. Mayo 21. [Citado: noviembre 2020]. Disponible en <https://www.forbes.com.mx/estres-laboral-y-porque-es-normativo-atenderlo/>
5. Infocapitalhumano.pe [Internet]. 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral [Publicado 2019; citado noviembre 2020]. Disponible en: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/#:~:text=La%20ansiedad%20en%20el%20trabajo,trabajadores%20peruanos%20sufren%20estr%C3%A9s%20laboral.>
6. Román, M. Relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de boticas Inkafarma del distrito El Agustino turno tarde, octubre – diciembre 2018 [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad María Auxiliadora; 2019. [citado noviembre 2020].

7. Neyra, Y. Estrés laboral y motivación laboral del personal asistencial de salud, Microred Sayán, 2018 [Tesis para optar el grado de maestro en Gerencia de Servicios de Salud]. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2019. [citado noviembre 2020].
8. Kian, K. Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2016 [Tesis para optar el grado de maestro en Gerencia de Servicios de Salud]. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2019. [citado noviembre 2020].
9. Curipaco, C. Estrés laboral y trabajo en equipo de los profesionales enfermeros del Hospital de Barranca – Cajatambo 2018 [Tesis para optar el grado académico de Doctor en Salud Pública]. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2020. [citado noviembre 2020].
10. Panduro, R. Relación entre el estrés laboral y desempeño laboral de los colaboradores en Es Salud Tarapoto [Tesis de licenciatura]. Tarapoto: Universidad Peruana Unión; 2019. [citado noviembre 2020].
11. Carina, C. Masías, F. Gutiérrez, D. Relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de salud del área de emergencia de la clínica San Juan de Dios [Tesis para optar el título profesional de licenciado en enfermería]. San Luis, Lima: 2019. [citado noviembre 2020].
12. Angeles, E. Relación entre el estrés y desempeño laboral en colaboradores del Centro de Salud de Chiquián, Bolognesi [Tesis para obtener el grado de maestro en Gestión del Talento Humano]. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo; 2019. [citado noviembre 2020].
13. Puma, J. Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, 2017 [Tesis para obtener el grado de maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2017. [citado noviembre 2020].
14. Barrera, T. Estrés y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Antonio Caldas Domínguez - Pomabamba- 2017. [Tesis para obtener el grado de maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2017. [citado noviembre 2020].

15. Olórtegui, F. Diccionario de Psicología. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.; 2008; [citado noviembre 2020].
16. Martín, P., Salanova, M. y Peirí, J. El estrés laboral: ¿un concepto cajón-de-sastre? [monografía en internet]. España: Universitat Jaume I. c2016. [citado noviembre 2020]. (10):18-27. Disponible en: <http://www.want.uji.es/download/el-estres-laboral-un-concepto-cajon-de-sastre/>
17. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de Teruel, Proyecto social Revista de relaciones laborales, 2004; (10):167-185. <http://proyectosocial.unizar.es/n17/index.html>
18. Herdoiza, Z. El comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital IESS Babahoyo [Tesis para optar el grado de maestro en Gerencia en Servicios de Salud]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil;2020. [citado noviembre 2020].
19. Fajardo, T. y Cerezo D. Estrés y su influencia en el desempeño académico de los estudiantes de la carrera de enfermería del primer semestre de la universidad técnica de Babahoyo [Tesis para la obtención del título de Licenciada en Enfermería]. Guayaquil; 2019. [citado octubre 2020].
20. Chiavenato, I. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Novena edición. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores; 2011. [citado noviembre 2020]. Disponible en: https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado
21. Robins, S. y Coulter, M. Administración. 12ª ed. México D.F.: PEARSON; 2014. [citado noviembre 2020]. Disponible en: https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion
22. Chiavenato, I. Introducción a la teoría de la Administración. 7ª ed. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores; 2006. [citado noviembre 2020]. Disponible en: <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
23. Díaz, C. Riesgos ocupacionales y desempeño laboral de las(os) enfermeras(os) en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón- Nuevo Chimbote, 2019 [Tesis

- para obtener el grado de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud].
Chimbote: Universidad César Vallejo; 2019. [citado noviembre 2020].
24. Collao, O. Administración y gestión educativa. 1ª ed. Lima: Facultad de Educación-UNMSM; 2007. [citado noviembre 2020].
 25. Leka, S. y Griffiths, A. La organización del trabajo y el estrés: estrategias de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Reino Unido: Instituto de Trabajo, salud y organizaciones; 2004. [citado octubre 2020]
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 26. Yaguar, S. Estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil, (2019). [Tesis para la obtención del grado de magíster en Gerencia en Servicios de la Salud]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Sistema de Posgrado Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud; 2019. [citado octubre 2020].
 27. Espinoza, M. Grados de satisfacción en el trabajo y su asociación con niveles de estrés laboral en personal de salud de una unidad médica familiar en Veracruz, México [Tesis para obtener el posgrado en la especialidad de Medicina del Trabajo y Ambiental] México: Universidad Veracruzana; 2019. [citado noviembre 2020].
 28. Sarsosa, K. Nivel de estrés laboral en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones de salud nivel III; [Tesis de licenciatura]. Chíncha: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2018. [citado noviembre 2020].
 29. Chiavenato, I. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. 9ª ed. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores; 2011. [citado noviembre 2020].
 30. Ivancevich, J. Konopaske, R. y Matteson, M. Organizational behavior & management. Tenth edition. United States of America: The McGraw-Hill Irwin; 2014. [citado octubre 2020].
 31. Martínez, E. y Martínez, F. Capacitación por competencias. Principios y métodos. Santiago de Chile: S/e.; 2009; 74-77
 32. Bendezú, C. y Pérez, M. Diccionario administrativo. Lima: Ediciones Idea; 2009

33. Pino, R. Metodología de la investigación. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.; 2007.
34. Chamán, J. Trabajo de investigación de Diseño de Proyecto. Lima: Escuela Superior a Distancia de la U.I.G.V.; 1994.
35. Castro, L. Diccionario de Ciencias de la Educación. Lima: CEGURO editores; 2005.
36. Peña, A. Factores asociados al desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Huaraz: Universidad San Pedro; 2017. [citado noviembre 2020].
37. Manrique, M. y Rodríguez, S. Desempeño laboral en enfermeras(os) de los servicios de hospitalización. Hospital III Goyeneche, Arequipa 2016 [Tesis para obtener el título profesional de Enfermera]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín; 2017. [citado noviembre 2020].
38. Vidal, S. Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Apoyo “Gustavo Lanatta Lujan”, Bagua y del hospital de apoyo “Santiago Apóstol” Utcubamba, Amazonas – 2017 [Tesis para obtener el título profesional de Enfermera]. Amazonas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza; 2018. [citado noviembre 2020].
39. Portero, S. Estrés laboral, Burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias [Tesis de doctorado en Biomedicina]. Córdoba: Universidad de Córdoba; 2019. [citado octubre 2020].
40. Álvarez, G. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería del Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, Santo Domingo de los Tsáchilas [Tesis para la obtención del grado de magíster en Gerencia de Servicios de Salud]. Ambato- Ecuador: Universidad regional autónoma de los andes; 2017. [citado octubre 2020].
41. Burbano, A. El Estrés Laboral y su influencia en el Desempeño de los colaboradores de la Compañía de Seguros Swedden S.A. [Tesis para la obtención del título de Psicóloga Industrial]. Quito: Universidad Central de Ecuador; 2017. [citado noviembre 2020].

ANEXOS

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Estrés	Leka y Griffiths (2004) definen al estrés laboral como aquella reacción que tienen los trabajadores ante las presiones y exigencias del trabajo que no se adecúan a sus competencias y conocimientos, y que desafían sus capacidades para afrontar la situación.	Manifestación de trabajador que se llega a establecer por niveles a través de la evaluación del clima organizacional, la estructura organizacional, el territorio organizacional, la tecnología, la influencia del líder, la falta de cohesión y el respaldo del grupo; para ello se utiliza un instrumento de 25 ítems.	Clima organizacional	Misión y metas de la Organización Estrategia de la Organización Políticas generales de la gerencia Dirección y objetivos	1, 10, 11, 20	(5) Siempre	Bajo nivel de estrés: 25-58
			Estructura organizacional	Emisión de informes Control sobre el trabajo Estructura formal de la organización	2, 12, 16, 24	(4) Casi siempre	
			Territorio organizacional	Cadena de mando Condiciones para control de actividades Área de trabajo Espacio privado de trabajo Trabajo con miembros de otras áreas	3, 15, 22	(3) Algunas veces	Nivel medio de estrés: 59-92
			Tecnología	Equipamiento para el trabajo Conocimientos técnicos	4, 14, 25	(2) Casi nunca	
			Influencia del líder	Labor del supervisor Respeto de los superiores Preocupación del líder por el bienestar del equipo Confianza en el desempeño del equipo	5, 6, 13, 17	(1) Nunca	Alto nivel de estrés: 93-125
			Falta de cohesión	Ser parte del grupo de trabajo Estatus o prestigio dentro de la organización Orden en el equipo Presión del equipo	7, 9, 18, 21		
			Respaldo del grupo	Respaldo de las metas profesionales Protección por parte del equipo Apoyo técnico del equipo	8, 19, 23		

Desempeño laboral	Chiavenato (2011) lo define como la conducta del trabajador encaminada a lograr efectivamente los objetivos, el aspecto principal de una organización reside en este aspecto, el desempeño se constituye en una estrategia personal para lograr los objetivos establecidos.	Conducta de los trabajadores que se determina a través de la medición de la productividad, la eficacia y eficiencia, para lo cual se utilizó el cuestionario de 15 ítems distribuido en tres dimensiones.	Productividad laboral	Nivel de producción del personal Cumplimiento de las metas del trabajador	1, 2, 3, 4, 5	(5) Siempre	15 – 34 (Malo)
			Eficacia laboral	Percepción del nivel de calidad de trabajo Metas logradas Cumplimiento de las tareas asignadas Conocimiento dentro del puesto de trabajo	6, 7, 8, 9, 10	(4) Casi siempre	35 – 55 (Regular)
			Eficiencia laboral	Responsabilidad del personal Nivel de conocimientos técnicos Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo Nivel de adaptabilidad del trabajador	11, 12, 13, 14, 15	(3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca	56 – 75 (Bueno)

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL

INTRODUCCIÓN

Un saludo muy cordial al personal de enfermería, somos Bachilleres en enfermería de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, razón por la cual estamos realizando la tesis titulada: **“Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca, 2020”**, que tiene por objetivo identificar dicha relación.

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

Lea y marque con una X en los casilleros correspondientes.

Escala de Estrés Laboral adaptado de la OIT-OMS

Edad.....

Sexo (F) (M)

Área de trabajo.....Fecha.....

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

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

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

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERAS

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

Datos generales:

Edad: Sexo: (F) (M)

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

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

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

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

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Tabla

Estadísticos de fiabilidad del instrumento de estrés laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	25

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

Tabla

Estadísticos de fiabilidad del instrumento de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	15

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

CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

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

Reemplazando:

$$n = \frac{180 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 * (180 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

Encontrando una muestra de:

$$n = 123$$

- Por lo que se realizó la muestra ajustada utilizando la siguiente fórmula.

$$N_f = \frac{n}{(1 + n/N)}$$

Dónde:

$$n_f = \frac{123}{1 + 123/180}$$

$$n_f = 73$$

RESULTADOS DESCRIPTIVOS.

Descripción de la variable: Estrés laboral.

Tabla 1

Niveles de la variable estrés laboral

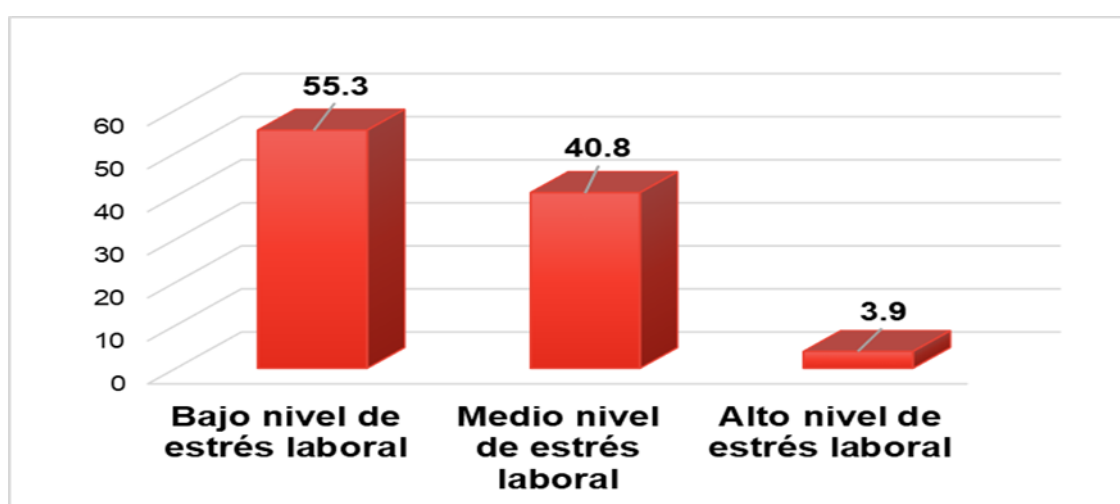
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo nivel de estrés laboral	42	55.3
Medio nivel de estrés laboral	31	40.8
Alto nivel de estrés laboral	3	3.9
Total	76	100.0

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 1 se presentan las frecuencias y porcentajes agrupadas por niveles de la variable estrés laboral. De esta forma se observa que de un total de 76 enfermeras encuestadas, se tiene que 42 profesionales de enfermería cuyo número es equivalente al 55.3% presentan un bajo nivel de estrés laboral, asimismo, 31 profesionales de enfermería que equivalen al 40.8% presentan un nivel medio de estrés laboral. Finalmente, 3 casos presentan un alto nivel de estrés laboral lo que corresponde al 3.9%. Los mismos resultados se representan en la Figura 1.

Figura 1

Niveles de la variable estrés laboral



Descripción de las dimensiones de la variable: Estrés laboral.

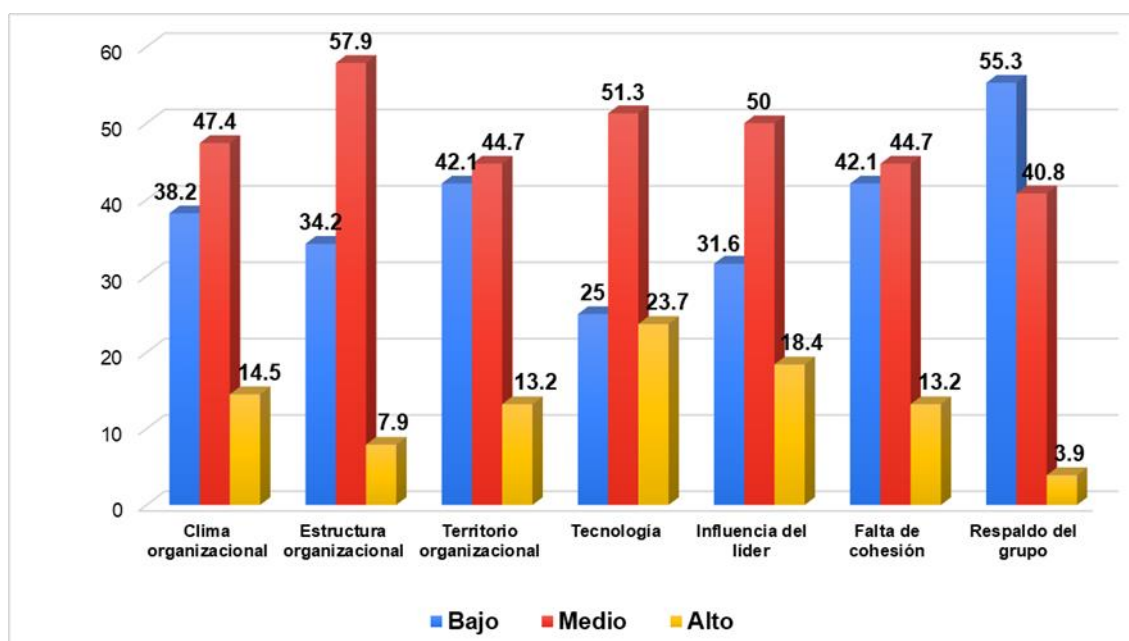
Tabla 2

Niveles de las dimensiones de la variable estrés laboral

Niveles	Clima organizacional		Estructura organizacional		Territorio organizacional		Tecnología		Influencia del líder		Falta de cohesión		Respaldo del grupo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	29	38.2	26	34.2	32	42.1	19	25.0	24	31.6	32	42.1	42	55.3
Medio	36	47.4	44	57.9	34	44.7	39	51.3	38	50.0	34	44.7	31	40.8
Alto	11	14.5	6	7.9	10	13.2	18	23.7	14	18.4	10	13.2	3	3.9
Total	76	100,0	76	100,0	76	100,0	76	100,0	76	100,0	76	100,0	76	100

Figura 2

Niveles de las dimensiones de la variable estrés laboral



En la tabla 2 se presentan las frecuencias y porcentajes agrupadas por niveles respecto a las dimensiones que forman parte de la variable estrés laboral, se observa que las dimensiones que presentan el porcentaje más bajo de determinación en los niveles de estrés laboral son respaldo del grupo con un 55.3% y territorio organizacional al igual que falta de cohesión con un 42.1%; mientras que

las dimensiones que presentan mayor porcentaje de incidencia en los niveles generales de estrés laboral son la tecnología con un 23.7% e influencia del líder con un 18.4%; finalmente las dimensiones que presentan un mayor nivel moderado de determinación en el estrés laboral son la estructura organizacional con 57.9% y tecnología con un 51.3%.

Descripción de la variable: Desempeño laboral.

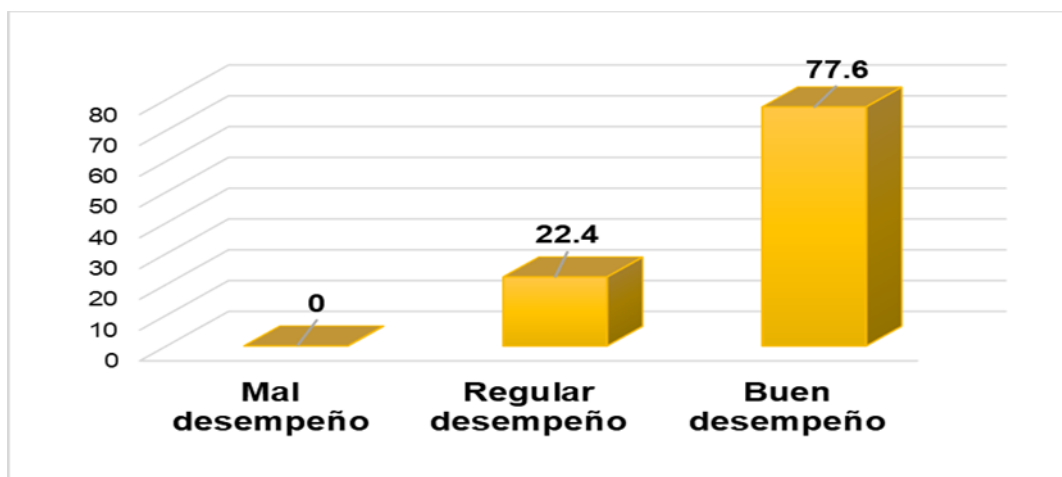
Tabla 3

Niveles de la variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Mal desempeño	0	0
Regular desempeño	17	22.4
Buen desempeño	59	77.6
Total	76	100.0

Figura 3

Niveles de la variable desempeño laboral



En la tabla 3 se presentan las frecuencias y porcentajes agrupadas por niveles de la variable desempeño laboral. De esta forma se observa que de un total de 76 profesionales de enfermería encuestados, se tiene que 17 encuestados que equivalen al 22.4% se ubican en un nivel regular de desempeño, asimismo, 59 encuestados que equivalen al 77.6% se ubican en un buen nivel de desempeño laboral. Ningún caso presenta un mal nivel de desempeño laboral. Estos resultados se representan en la Figura 3.

Descripción de las dimensiones de la variable: Desempeño laboral.

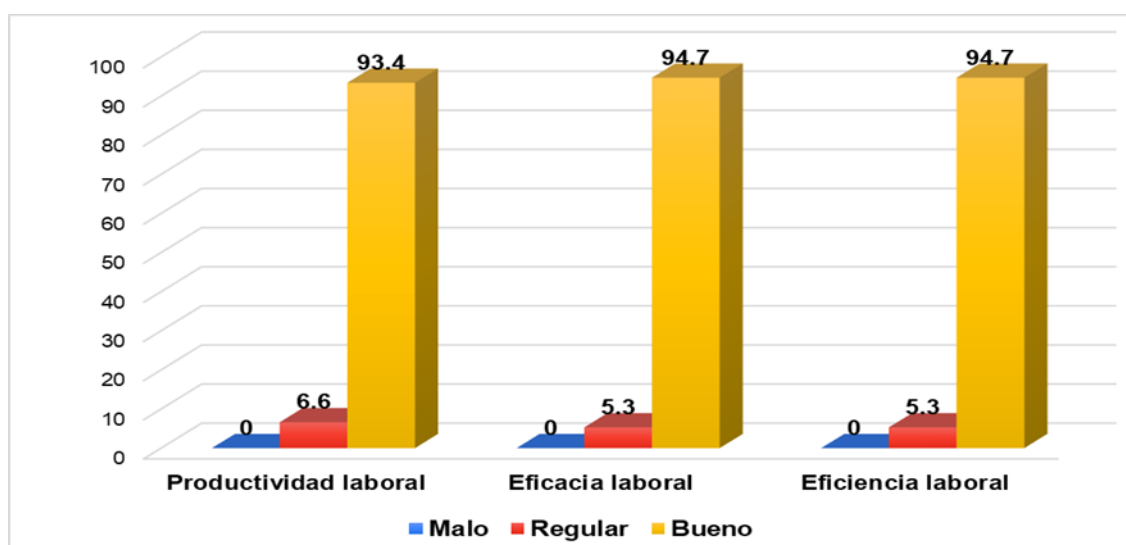
Tabla 4

Niveles de la dimensiones de la variable desempeño laboral

Niveles	Productividad laboral		Eficacia laboral		Eficiencia laboral	
	f	%	f	%	f	%
Malo	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Regular	5	6.6	4	5.3	4	5.3
Bueno	71	93.4	72	94.7	72	94.7
Total	76	100,0	76	100,0	76	100,0

Figura 4

Niveles de la dimensiones de la variable desempeño laboral

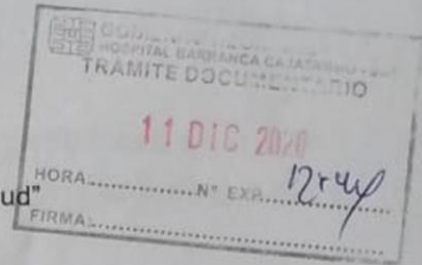


En la tabla 4 se presentan las frecuencias y porcentajes agrupados por niveles respecto a las dimensiones de la variable desempeño laboral, respecto a la productividad laboral el 6.6% presenta un nivel regular, mientras que el 93.4% presenta un buen nivel de productividad. Sobre la dimensión eficacia laboral el 5.3% presenta un nivel regular, mientras que el 94.7% presenta un buen nivel de eficacia laboral. Respecto a la dimensión eficiencia laboral el 5.3% presenta un nivel regular, mientras que el 94.7% presenta un buen nivel de eficiencia laboral. Finalmente, se precisa que ningún caso encuestado se única en un mal nivel respecto a la productividad, eficacia y eficiencia. Estos datos los podemos observar en la figura 4.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

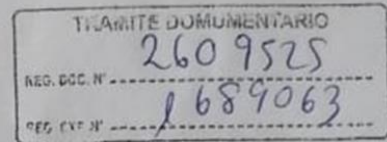
"Año de la Universalización de la Salud"



Callao, 11 de Diciembre de 2020

CARTA N° 010 -2020/UCV-PTUNL-FC

Sr. Director de Hospital Barranca Cajatambo y SBS
Dr. Enzo Marlon Espinoza Torres
S. D.



Barranca. -

Asunto: Solicito autorizar la ejecución del instrumento de Investigación de Enfermería.

De mi mayor consideración:

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

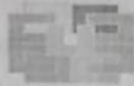
A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización a fin de que las Bachilleres en enfermería, María Obregón Espinoza y Sadith Yumbato Jurado de la Escuela Académica Profesional de Enfermería, puedan ejecutar su instrumento de investigación titulada: **Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del hospital Barranca 2020**, en la institución que pertenece a su digna Dirección; por lo que solicito su autorización a fin de que se les brinden las facilidades correspondientes..

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

Atentamente,

Mgtr. Hans Mejía Guerrero
JEFE DE INVESTIGACIÓN FORMATIVA E
INVESTIGACIÓN DOCENTE
UCV FILIAL CALLAO

c/ c: Archivo.



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
HOSPITAL BARRANCA - CAJATAMBO Y SBS

"Año del Bicentenario del Perú. 200 años de Independencia"



Barranca, 11 de Enero del 2020

OFICIO N° 0038 -2020-GRL-DSGRL-DIRESA-L/UE1289/DE-UADI

Mgtr.:

HANS MEJIA GUERRERO

**JEFE DE INVESTIGACION FORMATIVA E INVESTIGACION
DOCENTE UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - FILIAL CALLAO**

ASUNTO: AUTORIZACION PARA EJECUCION DE PROYECTO DE TESIS

REFERENCIA.: CARTA N° 010-2020/UCV-PTUNL-FC

De nuestra mayor consideración:

Es grato dirigirme a Usted., para hacerle llegar mis saludos cordiales y a la vez manifestarle que, la **Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación**, informa que en relación al documento de la referencia, en el que solicitan brindar facilidades a las estudiantes **Maria Obregon Espinoza y Sadith Yumbato Jurado** de la **Universidad Cesar Vallejo filial Callao- Escuela Academica Profesional de Enfermería**, para llevar a cabo el **Proyecto de Tesis** titulado "**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL BARRANCA 2020**", el mismo que cuenta con el **permiso de las áreas correspondientes para hacer uso del instrumento de investigación y así optar por el título de Licenciada en Enfermería.**

Asimismo se comunica que una vez concluida el proyecto de tesis, se debe dejar una copia del trabajo realizado en la Unidad de Capacitación.

Sin otro particular expreso a Usted, las muestras de mi especial consideración y alta estima personal .

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
HOSPITAL BARRANCA CAJATAMBO SBS
MC. MARTIN RAMOS MENDOZA
CMP. 35177 RNE. 17630
DIRECTOR EJECUTIVO



Folios 05
EET/JARV/jaqui.
C.c. Archivo



18 ENE 2021
HORA: N° EXP. Pidalgo
FIRMA:

CARGO
TRAMITE DOCUMENTARIO
REG. DOC. N° 2676626
1731564

FORMULARIO UNICO DE TRAMITE (FUT)

(1) SUMILLA: Solicita Constancia

DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOSPITAL DE BARRANCA CAJATAMBO:

(2) DESTINATARIO

Maria del Carmen Obregon Espinoza

(3) DATOS DEL USUARIO (APELLIDOS Y NOMBRES)

Calle los Eucaliptos Mg. E Lt. 12 - las Gardemias - 980676012
(4) DOMICILIO DEL USUARIO (CALLE - URB - AV.) TELÉFONO

40085321
(5) DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD (DNI)

Barranca
DISTRITO - PROVINCIA

(6) PEDIDO DEL USUARIO (MARCA CON UNA X)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> CONSTANCIA DE ATENCION | <input type="checkbox"/> CONSTANCIA DE DEFUNCION |
| <input type="checkbox"/> CERTIFICADO DE SALUD | <input type="checkbox"/> CONSTANCIA DE PRACTICAS |
| <input type="checkbox"/> INFORME MEDICO, ODONTOLOGICO, PSICOL | <input type="checkbox"/> CONSTANCIA DE TRABAJO |
| <input type="checkbox"/> CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD | <input checked="" type="checkbox"/> OTROS |
| <input type="checkbox"/> COPIA DE HISTORIA CLINICA O EPICRISIS | |
| <input type="checkbox"/> CERTIFICADO MEDICO INVALIDEZ | |
| <input type="checkbox"/> CONSTANCIA DE NACIMIENTO | |

(7) FUNDAMENTO DEL PEDIDO:

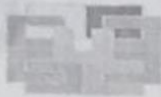
Solicita Constancia de haber realizado trabajo de investigación en la institución a nombre de los autores: Maria del Carmen Obregon Espinoza y Sadith Bernardina Yumbato Jurado.

(8) ANEXOS (DOCUMENTOS QUE ADJUNTAN)

COPIA DNI

(9) FECHA: BARRANCA 18 DE Enero DEL 2021

[Firma]
(10) FIRMA
DNI: 40085321



CONSTANCIA

EL DIRECTOR EJECUTIVO Y EL JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION DEL HOSPITAL BARRANCA CAJATAMBO - SBS.

HACEN CONSTAR:

Que, las Srtas. **OBREGON ESPINOZA Maria del Carmen** y **YUMBATO JURADO Sadith Bernardina**, egresadas de la Universidad Cesar Vallejo filial Callao- Escuela Académica Profesional de Enfermería, han desarrollado el trabajo de investigación titulado "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL BARRANCA, 2020". Dicho trabajo fue ejecutado en los diferentes servicios del hospital durante el mes de Enero 2020.

Se expide la presente, a solicitud del (a) Interesado (a) para los fines que estime convenientes, careciendo de valor para cualquier acción judicial.

Barranca, 28 de Enero del 2021

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
HOSPITAL BARRANCA CAJATAMBO SBS
Dr. Jorge Antonio Ruiz Velásquez
C.M.P. 72323
EFE D LA UADI

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
HOSPITAL BARRANCA CAJATAMBO SBS
MC. MARIN RAMOS MENDOZA
CMP 35077 RNE. 17630
DIRECTOR EJECUTIVO

Región Lima...un destino diferente

MRM/JARV/rocio
C.c. Arch



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MIRAVAL CONTRERAS, ROSARIO, docente de la Facultad Ciencias de la Salud y Escuela Profesional / Programa académico de Enfermería de la Universidad César Vallejo Callao, asesor (a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:


“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA HOSPITAL BARRANCA, 2020”

del (los) autor (autores) Bach. YUMBATO JURADO SADITH BERNARDINA y OBREGON ESPINOZA MARIA DEL CARMEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lugar y fecha, 20 febrero del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor: Miraval Contreras, Rosario	
DNI 10321493	Firma 
ORCID 0000-0001-7657-9694	