

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE**  
**ENFERMERÍA QUE LABORAN EN UN**

**HOSPITAL DE CAÑETE**

**2024**

**TESIS**

**PRESENTADA POR BACHILLER:**  
**ALCALÁ MOLINA MARÍA JOSÉ**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**  
**LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**CHINCHA – PERÚ**

**2024**

**ASESOR(A): MG. SALAZAR MUNAYCO LUISA MARÍA**

**ORCID: 0000-0002-0228-425X**

**TESISTA: ALCALÁ MOLINA, MARÍA JOSÉ**

**ORCID: 0000-0003-2978-3275**

**Línea de investigación: Salud Global**

## **AGRADECIMIENTO**

### **A Dios**

Por su guía y apoyo a lo largo de mi carrera, así como la salud que me ha brindado para seguir alcanzando mis metas profesionales

### **A la Universidad Privada San Juan Bautista**

Por formarme con principios y valores, preparándome para ser un profesional competente y comprometido con mi futuro.

### **Al Hospital Regional Rezola**

Por el apoyo y la confianza brindada, permitiendo el desarrollo y aplicación de mi estudio de investigación.

### **A mi asesora**

Por su dedicación, paciencia, apoyo y sabiduría que ha sido fundamental para el desarrollo y aplicación de esta investigación.

## **DEDICATORIA**

A mis padres, por ser mi fortaleza y apoyo incondicional. Gracias por su amor, motivación y por creer en mí; sin ustedes este logro no habría sido posible.

## RESUMEN

**Introducción:** El estrés como problema de salud pública afecta a los profesionales de enfermería a nivel mundial, debido a la carga laboral excesiva, complejidad de la atención, escasos de personal y falta de recursos. Las largas jornadas laborales agravan esta situación, si no se gestionan adecuadamente, el estrés puede tener graves consecuencias para la salud física y emocional, afectando el desempeño laboral, la calidad de atención y recuperación de los pacientes. **Objetivo:** Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024. **Metodología:** Estudio de tipo aplicada, correlacional, diseño no experimental y corte transversal, la población fue 192 profesionales de enfermería y la muestra de 128, la técnica aplicada fue una encuesta y como instrumentos dos cuestionarios validados por Ccasani y Carrasco, con confiabilidad por coeficiente alfa de Cronbach de 0.909 y 0.841. **Resultados:** La relación entre las variables fue significativa con valor de Pearson  $-.928$ , significancia  $0.000$  donde  $p < 0.05$ ; el nivel de estrés en los profesionales de enfermería es medio en 37%, alto 33% y bajo 30%, el desempeño laboral fue regular 37%, malo 34% y bueno 29%. La relación de las dimensiones con el desempeño laboral fue: reacciones físicas obtuvo valor de Pearson  $-.854$ , reacciones emocionales  $-.896$ , reacciones cognitivas  $-.822$  y reacciones conductuales  $-.845$  con significancia  $0.000$  donde  $p < 0.05$ .

**Palabras claves:** Estrés, desempeño, profesionales, enfermería.

## ABSTRACT

**Introduction:** Stress as a public health problem affects nursing professionals worldwide due to excessive workload, complexity of care, staff shortages, and lack of resources. Long working hours aggravate this situation; if not managed properly, stress can have serious consequences for physical and emotional health, affecting job performance, quality of care, and patient recovery. **Objective:** To determine the relationship between stress and job performance in nursing professionals working at a Cañete 2024 Hospital. **Methodology:** Applied, correlational, non-experimental, cross-sectional study. The population was 192 nursing professionals and the sample was 128. The technique applied was a survey and two questionnaires validated by Ccasani and Carrasco as instruments, with reliability by Cronbach's alpha coefficient of 0.909 and 0.841. **Results:** The relationship between the variables was significant with a Pearson value of -.928, significance 0.000 where  $p < 0.05$ ; The stress level in nursing professionals is medium in 37%, high 33% and low 30%, job performance was regular 37%, bad 34% and good 29%. The relationship of the dimensions with job performance was: physical reactions obtained a Pearson value of -.854, emotional reactions -.896, cognitive reactions -.822 and behavioral reactions -.845 with significance 0.000 where  $p < 0.05$ .

**Keywords:** Work stress, performance, nursing staff.

## INTRODUCCIÓN

El estrés es un problema de salud pública que afecta a los individuos en todo el mundo, incluyendo a profesionales de enfermería; este grupo ocupacional presenta niveles elevados de estrés. La carga laboral excesiva, la complejidad de la atención brindada a los pacientes, el escaso número de recursos humanos y la falta de materiales, incrementan el nivel de estrés en los profesionales; influyendo gravemente en su salud física y emocional, pudiendo comprometer la calidad de cuidados brindados y repercutir en la salud de los pacientes.

La investigación tuvo por objetivo determinar el nivel de estrés del personal de enfermería y la relación con el desempeño laboral en el ámbito hospitalario, con la finalidad de identificar los principales factores que incrementan el estrés, perjudicando su salud y bienestar; para promover la implementación de intervenciones informadas basada en información reciente.

El proceso se concretó en cinco capítulos: **Capítulo I:** El problema, planteamiento del problema, formulación, justificación, delimitación del área de estudio y objetivos. **Capítulo II:** Marco Teórico, antecedentes de la investigación, bases teóricas, marco conceptual, hipótesis, variables y conceptos operacionales. **Capítulo III:** Metodología, diseño, población, muestra, técnica e instrumentos, procesamiento y análisis de datos, consideraciones éticas. **Capítulo IV:** Resultados **Capítulo V:** Discusión, conclusiones y recomendaciones.

## ÍNDICE

	N° Pág
CARATULA.....	i
ASESOR y TESISISTA .....	ii
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DEDICATORIA .....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCIÓN .....	viii
ÍNDICE.....	ix
INFORME ANTIPLAGIO.....	xi
LISTA DE TABLAS .....	xiii
LISTA DE GRÁFICOS .....	xiv
LISTA DE ANEXOS .....	xv
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1. GENERAL .....	3
1.2.2. ESPECÍFICO.....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	4
1.4. DELIMITACIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO.....	4
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	5
1.6. OBJETIVOS.....	5
1.6.1. GENERAL .....	5
1.6.2. ESPECÍFICOS .....	5

1.7. HIPÓTESIS.....	6
1.7.1. GENERAL .....	6
1.7.2. ESPECÍFICA .....	6
1.8. PROPÓSITO.....	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	8
2.1. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS.....	8
2.2. BASES TEÓRICAS.....	11
2.3. MARCO CONCEPTUAL .....	12
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>24</b>
3.1. DISEÑO METODOLÓGICO.....	24
3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	24
3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	24
3.2. VARIABLES .....	25
3.3. DEFINICION OPERACIONAL DE TÉRMINOS.....	25
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	26
3.5. CRITERIOS DE SELECCIÓN.....	27
3.6. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	28
3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	29
3.8. ASPECTOS ÉTICOS .....	30
CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....	32
<b>4.1. RESULTADOS .....</b>	<b>32</b>
<b>5.2. CONCLUSIONES .....</b>	<b>51</b>
<b>5.3. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>52</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>53</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>65</b>

## INFORME ANTIPLAGIO

### TESIS- MARÍA JOSÉ ALCALÁ MOLINA-ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN UN HOSPITAL DE CAÑETE 2024

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

1

[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

8%

2

[repositorio.upsjb.edu.pe](https://repositorio.upsjb.edu.pe)

Fuente de Internet

3%

3

[repositorio.uwiener.edu.pe](https://repositorio.uwiener.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

4

Fuentes, Secia Karen Alfaro. "Clima laboral y desempeño docente en instituciones educativas adventistas salvadoreñas",

Universidad de Montemorelos (Mexico), 2023

Publicación

1%

5

[repositorio.unc.edu.pe](https://repositorio.unc.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

6

[repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

7

[repositorio.uroosevelt.edu.pe](https://repositorio.uroosevelt.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 23 / 12 / 2024

NOMBRE DEL AUTOR (A) / ASESOR (A):

ALCALÁ MOLINA, MARÍA JOSÉ / MG. LUISA MARIA SALAZAR MUNAYCO

TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ( )
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ( )
- TESIS ( X )
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ( )
- ARTICULO ( )
- OTROS ( )

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: **ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN UN HOSPITAL DE CAÑETE 2024**

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 19 %

Conformidad Autor:

Conformidad Asesor:

Nombre: ALCALÁ MOLINA, MARÍA JOSÉ

Nombre: Mg. Luisa María Salazar Munayco

DNI:

DNI: 21813663

Huella:



## LISTA DE TABLAS

		Pág.
<b>Tabla 1</b>	Datos generales del personal de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024	32
<b>Tabla 2</b>	Relación entre el estrés y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Cañete 2024	34
<b>Tabla 3</b>	Correlación y prueba de hipótesis entre estrés y desempeño laboral, usando Pearson	41
<b>Tabla 4</b>	Correlación y prueba de hipótesis entre reacciones físicas y desempeño laboral, usando Pearson	43
<b>Tabla 5</b>	Correlación y prueba de hipótesis entre reacciones emocionales y desempeño laboral, usando Pearson	44
<b>Tabla 6</b>	Correlación y prueba de hipótesis entre reacciones cognitivas y desempeño laboral, usando Pearson	45
<b>Tabla 7</b>	Correlación y prueba de hipótesis entre reacciones conductuales y desempeño laboral, usando Pearson	46

## LISTA DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
<b>Gráfico 1</b> Nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024	35
<b>Gráfico 2</b> Nivel de estrés según su dimensión reacciones físicas en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024	36
<b>Gráfico 3</b> Nivel de estrés según dimensión de reacciones emocionales en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024	37
<b>Gráfico 4</b> Nivel de estrés según dimensión reacciones cognitivas en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024	38
<b>Gráfico 5</b> Nivel de estrés según dimensión reacciones conductuales en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024	39
<b>Gráfico 6</b> Nivel de desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024	40

## LISTA DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>Anexo 1:</b> Operacionalización de la variable .....	67
<b>Anexo 2:</b> Diseño muestral .....	68
<b>Anexo 3:</b> Instrumentos .....	69
<b>Anexo 4:</b> Confiabilidad de Instrumento (Estudio Piloto) .....	77
<b>Anexo 5:</b> Matriz de consistencia .....	82
<b>Anexo 6:</b> Escala de valoración de instrumento .....	82
<b>Anexo 7:</b> Consentimiento informado .....	86

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La Organización Mundial de la salud (OMS)<sup>1</sup> en el año 2023 definió al estrés como una respuesta natural ante situaciones difíciles que dificulta la relajación y la concentración en la persona; reportando que el 78% de la población considera la salud mental tan importante como la salud física, mientras que un 62% ha experimentado estrés laboral y 39% se ha ausentado por esta causa<sup>2</sup>.

Según la OMS<sup>3</sup> en el año 2022, señaló que 44.1% de médicos y enfermeras a nivel global, son afectados de sobrecarga laboral, cansancio y agotamiento físico – mental, impactando negativamente en el desempeño laboral y en consecuencia la calidad de servicios prestados. La sobre carga laboral en el personal enfermero afecta la eficiencia y compromete la seguridad del paciente, aumentando el riesgo de errores médicos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la OMS en 2022, revelaron que incluso antes de la pandemia, el sector sanitario se consideraba peligroso para trabajar; los trabajadores enfrentaban agotamiento debido a un mal ambiente laboral 54%, estrés 52%, afectando su desempeño laboral, salud física y mental<sup>4</sup>. Un estudio realizado en Arabia Saudita, en el mismo año, reporto casos de estrés en el personal de enfermería en un 65%, debido a la carga laboral y los problemas derivados de la pandemia pasada<sup>5</sup>.

Un estudio en Ecuador en el año 2024, reveló que cada enfermera atiende en promedio 12 pacientes, la OMS sugiere un máximo de 5 pacientes por enfermera. Esta sobrecarga de trabajo provoca una presión continua por la gran cantidad de pacientes con recursos limitados, generando un alto nivel de estrés<sup>6</sup>.

Un estudio en Chile en el 2021, reveló que 60% de los profesionales

de enfermería presentaron niveles medios de estrés, 48% por sobrecarga laboral, 47% por procedimientos dolorosos para el paciente y 70% por ausencia del profesional médico en el proceso de muerte del paciente<sup>7</sup>. En México, en el 2020, un estudio reveló que 70% de las enfermeras presentaron niveles medios de estrés, 58.7% por jornadas laborales más de 12 horas y 44.4% por la atención a más de 7 pacientes<sup>8</sup>.

En Trujillo - Perú, en el año 2023, un estudio reveló que el 47.2% de los profesionales de enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos experimentaban estrés, debido a un mal ambiente en el trabajo 54% y sufrimiento del paciente 52%<sup>9</sup>.

Un estudio en Lima, en el año 2023, reveló que 52,5% de profesionales de enfermería presentaban nivel regular de estrés y 51.2% desempeño laboral regular<sup>10</sup>; otro estudio en un Hospital Nacional, encontró que 78.8% de enfermeros experimentan niveles moderados de estrés y el 63.7% un desempeño laboral regular<sup>11</sup>.

Un estudio en Lima Norte 2021, reveló que 2% de profesionales de enfermería presentaban depresión severa, 13% ansiedad y 3% estrés; asociados a un desempeño laboral regular<sup>12</sup>. Otro estudio, reveló que de 550 enfermeros más del 40% experimentaron estrés regular, asociado principalmente con factores del entorno social y laboral<sup>13</sup>.

Una investigación en el Hospital Regional Rezo - Cañete 2022, reveló que el 94% de enfermeros presenta nivel bajo de estrés; en las dimensiones: reacciones fisiológicas el 68% fue de nivel bajo, reacciones emocionales el 93% fue de nivel bajo, reacciones cognitivas el 90% fue de nivel bajo y en reacciones conductuales el 94% fue de nivel bajo<sup>14</sup>.

A nivel local se observó que el personal de enfermería estaba

agotado, cansado, a veces desconcentrado, pedían apoyo a los colegas debido al gran número de pacientes, se presentaban reclamo por parte de los pacientes y familiares, había falta de insumos y materiales médicos generando retraso en la atención lo cual estresaba a los profesionales afectando su adecuado desempeño laboral. Por lo expuesto anteriormente se plantea la siguiente interrogante:

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. GENERAL**

¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024?

### **1.2.2. ESPECÍFICO**

¿Cuál es la relación entre las reacciones físicas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024?

¿Cuál es la relación entre las reacciones emocionales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024?

¿Cuál es la relación entre las reacciones cognitivas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024?

¿Cuál es la relación entre las reacciones conductuales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024?

### **1.3. JUSTIFICACIÓN**

Los resultados de la investigación son relevantes, evidencian la influencia del estrés en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, fortaleciendo la Teoría del Sistema Conductual de Dorothy Johnson, que explica la influencia del entorno en la salud y bienestar; información que permitirá implementar acciones correctivas informadas, que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores y pacientes.

La investigación justifica la práctica relacionada al desempeño laboral de los profesionales afectados por el estrés, situación que permitirá implementar estrategias integrales basada a una información actual que contribuya a la mejora del entorno laboral y la calidad del servicio.

El estudio utilizó instrumentos científicamente validados y confiables, generando información importante acerca del estrés en los profesionales de enfermería, los datos podrán servir de base para otras investigaciones y los instrumentos podrán ser utilizados en otros estudios similares.

### **1.4. DELIMITACIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO**

**Delimitación Geográfica:** El estudio se ejecutó en el Hospital Regional Rezola de Cañete, ubicado en el Fundo Don Luis, MZ. B lote 1, del distrito de San Luis, Provincia de Cañete, Región Lima; Institución que brinda servicios de salud a la población durante las 24 horas.

**Delimitación Demográfica:** El estudio se centró en los profesionales de salud que laboran en el Hospital Regional Rezola Cañete, departamento de enfermería (servicios de medicina, pediatría, ginecología, neonatología, cirugía, emergencia, unidad de cuidados

intensivos, salud mental, consultorio externo de CRED e inmunización, salud ocupacional, VIH/SIDA, TARGA).

Delimitación temporal: El estudio se desarrolló luego de ser aprobado por todos los procesos previos a la autorización correspondiente durante los meses de octubre a diciembre del año 2024.

## **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

- Demora en la aprobación por parte del Comité de Ética de la Universidad Privada San Juan Bautista.
- Demora en la emisión de la carta de presentación.
- Demora en la respuesta de aprobación para la ejecución del instrumento por parte del Hospital Regional Rezola de Cañete.
- Poca disponibilidad del personal de enfermería para el desarrollo del cuestionario.

## **1.6. OBJETIVOS**

### **1.6.1. GENERAL**

Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024.

### **1.6.2. ESPECÍFICOS**

Identificar la relación entre las reacciones físicas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024.

Identificar la relación entre las reacciones emocionales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024.

Identificar la relación entre las reacciones cognitivas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024.

Identificar la relación entre las reacciones conductuales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024.

## **1.7. HIPÓTESIS**

### **1.7.1. GENERAL**

Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024.

### **1.7.2. ESPECÍFICA**

Existe relación significativa entre las reacciones físicas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024.

Existe relación significativa entre las reacciones emocionales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024.

Existe relación significativa entre las reacciones cognitivas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024.

Existe relación significativa entre las reacciones conductuales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024.

## **1.8. PROPÓSITO**

El presente estudio tiene como propósito conocer la realidad problemática que existe entre el estrés y el compromiso del desarrollo del desempeño laboral en los profesionales de enfermería, los resultados que genera esta investigación contribuirán con las autoridades del Hospital Regional Rezola de Cañete, para adoptar intervenciones y estrategias basadas en decisiones informadas que garanticen el bienestar de los trabajadores y adecuada recuperación del paciente.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS

Cueva et al.<sup>15</sup> en el año 2023, publicaron un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional con el propósito de analizar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeros en Ecuador, la población y muestra estuvo conformada por 217 enfermeros, se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios. Los resultados revelan que 61.3% presentaron nivel bajo en la calidad de vida en el trabajo y 80.6% niveles altos de estrés laboral; la correlación entre variables se obtuvo con la prueba de Spearman dando como resultado -0.842 y significancia de 0.00 menor a  $P=0.05$ .

Albán et al.<sup>16</sup> en el 2023, publicaron un estudio cuantitativo, correlacional y no experimental con el propósito de establecer la relación entre estrés laboral y satisfacción en el trabajo del personal de enfermería en Ecuador, la población y muestra estuvo conformada por 25 participantes, se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios. Los resultados revelaron que el 80% presentó un nivel de estrés medio a causa del cansancio emocional y 70% presentó satisfacción laboral media; la correlación entre variables se obtuvo por la prueba de Pearson con el resultado de -0.828 y significancia de 0.000 menor a  $P=0.05$ .

Ibrahim et al.<sup>17</sup> en el año 2022, realizaron un estudio correlacional cuantitativo con el propósito de evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería en Egipto, la población y muestra estuvo conformada por 128 enfermeras, se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios. Los resultados revelaron que 71.1% percibía nivel moderado de estrés relacionado con el trabajo y 56.8% presentaron

un nivel regular de desempeño laboral; la correlación entre variables se obtuvo por la prueba de Pearson siendo el resultado -0.848 y significancia de 0.000 menor a  $P=0.05$ .

León et al.<sup>18</sup> en el año 2021, realizaron una investigación descriptiva correlacional de diseño transversal, con el propósito de identificar la relación entre el estilo de vida y el estrés laboral en el personal de enfermería en Cuba, la población y muestra fue de 66 participantes, se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios. Se obtuvo como resultado que 39.39% llevaban un estilo de vida poco saludable, presentando niveles medios de estrés y 33.3% llevaban un estilo de vida saludable, presentando niveles bajos de estrés; la correlación entre variables se obtuvo por la prueba de Pearson con resultado de -0.882 y significancia de 0.000 menor a  $P=0.05$ .

Rafael<sup>19</sup> en el 2024 publicó una investigación descriptiva, correlacional y de corte transversal, con el propósito de determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital ESSALUD-Chota - Cajamarca, la población y muestra estuvo conformada por 11 enfermeras, la técnica fue la encuesta y como instrumento dos cuestionarios. Los resultados en relación al estrés revelaron que 81,8% presentó nivel medio y 18,2% nivel bajo, el desempeño laboral 81,8% presentó nivel bueno y 18,2% nivel regular; la correlación entre variables se obtuvo por la prueba de Pearson siendo el resultado -0.828 y significancia de 0.000 menor a  $P=0.05$ .

Ramírez<sup>20</sup> en el 2023, realizó un estudio básico, cuantitativo, correlacional y de diseño no experimental, con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería en Tarapoto, la población y muestra estuvo conformada por 150 participantes, la técnica fue la encuesta y como instrumento dos cuestionarios. Los resultados mostraron que

el 64,0% experimentaba niveles medios de estrés laboral y 78.7% desempeño laboral medio; la correlación entre variables se obtuvo por la prueba estadística de chi cuadrado obteniendo el valor  $p=0.018$ , donde  $p<0.05$ , demostrando asociación significativa entre ambas variables.

Beltrán y Arévalo<sup>21</sup> en el 2023, desarrollaron un estudio básico, de corte transversal con diseño no experimental y correlacional, con el objetivo de determinar la relación entre la carga laboral y el estrés en los profesionales de enfermería en el área de emergencia en Lima, se consideró una población y muestra de 70 colaboradores, se aplicó la encuesta como técnica y dos cuestionarios como instrumento. Los resultados revelaron que 10% experimentaron una carga laboral de nivel bajo, 59% nivel medio y 31% nivel alto, en cuanto al estrés 7% nivel bajo, 57% nivel medio y 36% nivel alto; la correlación entre variables se obtuvo por la prueba de Pearson siendo el resultado -0.842 y significancia de 0.000 menor a  $P=0.05$ .

Calderón et al.<sup>22</sup> en el 2021, publicó un estudio descriptivo-correlacional con el propósito de describir los factores laborales y su relación con el nivel de estrés laboral en enfermeras de un centro quirúrgico en Lima, la población estuvo conformada por 92 participantes con una muestra de 70, como técnica se aplicó la encuesta, como instrumento dos cuestionarios. Los resultados reflejaron que 52,85% de los factores laborales se relacionaban con el estrés, 67.10% por factores ambientales, 78.60% por factores organizativos, 64.30% por el clima laboral poco saludable, 74.30% por supervisión excesiva y 54.30% por el ritmo de trabajo exigente; la correlación entre variables se obtuvo por la prueba estadística de chi cuadrado obteniendo el valor  $p=0.017$ , donde  $p<0.05$ , confirmando la significancia entre ambas variables.

Obregón y Yumbato<sup>23</sup> en 2021, realizaron un estudio cuantitativo, diseño correlacional con el propósito de determinar la relación entre

el estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería en Barranca, la población estuvo conformada por 180 profesionales de enfermería con una muestra de 76, como técnica se aplicó la encuesta y como instrumento dos cuestionarios. Los resultados revelan que existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral, obteniendo un valor de Pearson  $-0.884$  y una significancia de  $0.000$  menor a  $P=0.05$ .

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

Teoría del sistema conductual - Dorothy Johnson

La teoría de enfermería aplicada en la investigación es la Teoría del sistema conductual de Dorothy Johnson; basada en como las personas responden a múltiples exigencias del entorno y cómo estas respuestas afectan su salud y bienestar. Lo que es fundamental para comprender y entender la relación entre el estrés y el desempeño laboral en enfermería<sup>24</sup>.

Conceptos claves de la teoría del sistema conductual de Johnson:

Sistema conductual: la teoría del sistema conductual sostiene que el comportamiento humano actúa como un sistema que se adapta a las exigencias del entorno, en este contexto, los profesionales de enfermería tienen la capacidad de gestionar el estrés de manera eficaz, manteniendo el equilibrio de su sistema y un rendimiento adecuado<sup>24</sup>.

Adaptación: la teoría subraya la importancia de adaptarse a las demandas del entorno, los profesionales de enfermería tienen la capacidad de adaptarse y enfrentar altos niveles de estrés, aunque estas no siempre sean positivas para su salud y bienestar<sup>25</sup>.

La relación con el estudio: se centra en la identificación de estresores, esta teoría se utiliza para identificar estresores específicos que afectan a los profesionales de enfermería en su

entorno laboral, como la sobrecarga de trabajo, el ambiente físico y las relaciones interpersonales<sup>26</sup>.

Evaluación del desempeño: analiza cómo el estrés impacta en el desempeño laboral, considerando para ello las respuestas conductuales que pueden surgir en contextos de estrés, los resultados se obtienen al aplicar el instrumento para recabar los datos e información sobre la percepción del estrés y su relación con el desempeño laboral<sup>27</sup>.

Intervenciones propuestas: las intervenciones se basarán en información actualizada enfocada a gestionar el estrés de manera efectiva, promoviendo el bienestar y mejorando el desempeño laboral, estas intervenciones pueden incluir planes de acción, programas de capacitación en manejo del estrés, técnicas de relajación, pausas activas y apoyo psicológico<sup>28</sup>.

La teoría permite analizar el impacto del estrés en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, ha sido utilizada en investigaciones previas que estudian las mismas variables, lo que justifica su viabilidad en el estudio; al aplicar la Teoría del Sistema Conductual, se podrá abordar de manera integral el problema, proponiendo estrategias prácticas para mejorar el bienestar y la eficiencia en el trabajo<sup>29</sup>.

## **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

### **A. ESTRÉS LABORAL**

Es un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil, el estrés laboral es una respuesta emocional, mental y física que ocurre cuando los trabajadores enfrentan demandas y presiones en su entorno que son difíciles de manejar, esto puede deberse a factores como la sobrecarga de trabajo, falta de control

sobre las tareas, conflictos interpersonales, inseguridad laboral, o un ambiente de trabajo poco saludable<sup>30</sup>.

Colocar la ley de seguridad y salud y estrategia sus números

Normas legales que abordan el estrés: ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783, del 18 de febrero de 2012, garantiza la protección y bienestar integral a nivel físico y mental estableciendo medidas preventivas que permiten reducir los riesgos laborales; la estrategia sanitaria de salud mental y cultura de paz con Resolución Ministerial 771-2004/MINSA, mejora el bienestar integral, previene trastornos, reduce el sufrimiento emocional y promueve una cultura de paz creando un entorno armonioso en el trabajo<sup>31</sup>.

La ley de trabajo del enfermero N° 27669, promulgada el 15 de febrero de 2002, cumple un papel fundamental en la gestión del estrés laboral, establece un marco normativo que regula las condiciones y jornadas de trabajo, promueve la seguridad, la capacitación y el bienestar emocional, asegura un entorno laboral más saludable, que contribuye a disminuir el estrés, mejorar la calidad de vida de los enfermeros y la calidad de atención que estos brindan a los pacientes<sup>32</sup>. Existen diversos tipos entre ellos:

Estrés agudo: es el tipo de estrés más común en todas las personas y de corto tiempo, con duración menor a un mes, puede ser causado por una experiencia pasada o futura relacionada con situaciones desagradables, de peligro, emocionantes o nuevas<sup>33</sup>.

Estrés agudo episódico: es el tipo de estrés recurrente en la vida de las personas que se sienten atrapadas en un mundo de problemas o crisis que no tiene solución, generalmente estas personas siempre se sienten mal, se sobre exigen actividades que muchas veces no llegan a cumplir y las desgastan a nivel físico y emocional <sup>33</sup>.

Estrés crónico: el ser humano puede experimentar pequeñas dosis de estrés para sentir exigencias al realizar actividades, pero si estas sobrepasan las cantidades normales afecta la salud mental y se convierte en estrés crónico que es demandante y agotador para la persona, afectando negativamente su vida diaria a nivel físico y mental <sup>33</sup>.

Tratamiento del estrés: el tratamiento para el estrés es crucial en la vida de las personas, para minimizarlo se debe iniciar por identificar el estrés y cuáles son sus causas, distanciarse de las fuentes de estrés, mantener una actitud positiva, practicar técnicas de relajación y mantener una vida saludable; es importante recalcar que se debe evitar manejar el estrés con hábitos perjudiciales para la salud como fumar o consumir alcohol<sup>34</sup>.

Ejercicio para el estrés: la actividad física puede reducir el riesgo de depresión y mejorar la calidad del sueño, disminuyendo las hormonas del estrés y estimulando la liberación de endorfina, incorporar actividad física puede resultar difícil, pero debe iniciarse desde lo más sencillo como una caminata, el uso de bicicletas, entre otros<sup>34</sup>.

Terapias de conversación: es una terapéutica que examina cómo ciertas situaciones pueden generar pensamientos que afectan las emociones y el comportamiento de la persona, modifica patrones de pensamiento y conducta para ayudar a enfrentar y gestionar pensamientos negativos. Esta terapia puede resultar efectiva para tratar problemas como dificultades para dormir, relaciones interpersonales, ansiedad y depresión, entre otros<sup>35</sup>.

Medicamentos para el estrés: son los antidepresivos que trabajan a nivel de los neurotransmisores que permiten al organismo mejorar el estado de ánimo de la persona, la calidad de vida, su tranquilidad, descanso y sueño reparador<sup>36</sup>.

Terapias complementarias: es eficaz para las personas que padecen de estrés con facilidad o con frecuencia sufren de ansiedad, la terapia aplicara alternativas que complementen el estado de relajación y control de situaciones estresantes, como por ejemplo la práctica de yoga, meditación y respiración profunda<sup>36</sup>.

Características del estrés: según la OMS<sup>37</sup> el estrés causa un malestar a nivel físico y emocional, por lo general la persona se volverá más vulnerable a contraer cualquier tipo de enfermedades, no podrá tener un descanso y sueño reparador, le resultará difícil poder relajarse, sentirse tranquilo y seguro, habrá modificaciones o cambios en los hábitos alimenticios, además de que se puede desencadenar problemas que afecten la salud mental y el desarrollo de su vida.

Síntomas del estrés: resulta importante conocer los síntomas del estrés para atenderlas y contrarrestarlas de forma oportuna, una persona que sufre de estrés constantemente estará preocupado, desanimado, se sentirá tensionado e inseguro de las decisiones que tome, asimismo no tendrá energía para realizar sus actividades, presentará desinterés, mala memoria, dolores de cabeza, entre otros<sup>38</sup>.

Secuelas del estrés: las personas que sufrieron de estrés pueden quedar con ciertas secuelas como tener problemas cardiacos, diabetes, u otras enfermedades crónicas que fueron generadas por la modificación negativa de sus hábitos de vida a causa del estrés, también se afecta el nivel emocional generando problemas psicológicos, de memoria y concentración<sup>39</sup>.

### **Reacciones físicas**

Son respuestas corporales del ser humano al enfrentarse al estrés, comúnmente se presenta la dificultad para conciliar el sueño,

problemas para concentrarse y relajarse, dolores de cabeza, problemas con el apetito, entre otros<sup>40</sup>. Entre los factores desarrollados se consideraron los siguientes:

**Fatiga:** estado de agotamiento de energía para realizar actividades de la vida cotidiana, donde la persona se ve cansada, con sueño, desmotivada a causa de enfermedades, trastornos del sueño, estrés o sobre exigencia física<sup>40</sup>.

**Dolores diversos:** surgen a causa de las actividades del trabajador, por malas posturas, estar de pie por mucho tiempo, cargar objetos pesados, entre otras actividades de exigencias físicas que pueden lesionar a la persona<sup>40</sup>.

**Desórdenes gastrointestinales:** son un problema de salud a nivel del estómago y los intestinos, ocasionado por agentes infecciosos, asimismo, el estrés está estrechamente relacionados a través de lo que se conoce como el "eje cerebro-intestino"<sup>41</sup>.

**Desórdenes del sueño:** son alteraciones que provocan cambios en la forma de dormir, disminuyendo la calidad del descanso adecuado y reparador, generando deterioro de las capacidades cognitivas o mala coordinación motora<sup>42</sup>.

**Desesperación:** es la alteración extrema del estado de ánimo causada por cólera, despecho o enojo, la persona pierde el control y su capacidad para actuar de forma consiente y dirigir sus sentimientos<sup>42</sup>.

### **Reacciones emocionales**

Son reacciones naturales de la persona ante un estímulo positivo, negativo o ambiguo que pueden generar placer, miedo, pánico, alegría, culpa, tristeza, en donde unas pueden tener mayor impacto y otras de menor impacto y duración<sup>43</sup>. Entre los factores

desarrollados se consideraron los siguientes:

**Emociones negativas:** es un estado de ánimo desagradable que afecta la calidad de vida de las personas a nivel físico y emocional, experimentando sensaciones de miedo, tristeza, ira, asco, entre otros aspectos que perjudican la salud de las personas<sup>43</sup>.

**Preocupación:** es una emoción frecuente que se produce en la mente y surge cuando sentimos dudas sobre el futuro, generando estados de intranquilidad, inquietud, desasosiego, ansiedad, angustia y nerviosismo<sup>44</sup>.

**Sentido del humor:** se refiere a un estado de ánimo positivo de la persona que busca superar situaciones complejas y dar un sentido positivo a la vida, manifestando acciones que buscan cambiar la situación a su favor<sup>45</sup>.

**Apatía:** es un estado de indiferencia o la ausencia de reacciones emocionales ante diferentes sucesos, que normalmente generarían una respuesta emocional, este tipo de personas muestran falta de motivación, emociones y entusiasmo<sup>46</sup>.

**Insatisfacción:** surge cuando la persona no está contenta o satisfecha respecto a sus labores u objetivos planteados, generalmente experimentan sentimientos de frustración, inconformidad y descontento<sup>46</sup>.

**Irritabilidad:** es la respuesta a estímulos internos o externos que generan reacciones inesperadas, reflejándose en un estado emocional explosivo, donde la persona se molesta o enoja fácilmente<sup>46</sup>.

### **Reacciones cognitivas**

Son los pensamientos que una persona genera ante un determinado

estímulo para responder a una información, la persona que padece de estrés presentara problemas de memoria, pesadillas, desorientación, entre otros síntomas que afectaran el desarrollo de su vida diaria<sup>47</sup>. Entre los factores desarrollados se consideraron los siguientes:

**Inseguridad:** ausencia de confianza en sí mismo, la persona se caracteriza por ser tímida, constantemente indecisa, va sentir incertidumbre, desconfianza sobre las decisiones que toma y de las personas que la acompañan<sup>47</sup>.

**Retraimiento social:** se evidencia cuando la persona se aísla de los demás, perdiendo contacto e interés de establecer relaciones sociales o familiares, si no son atendidos de forma oportuna pueden desencadenar problemas mentales<sup>48</sup>.

**Problemas de concentración y atención:** son dificultades que impiden a la persona realizar sus actividades de manera adecuada, generando problemas para centrar ideas, sin distracciones y poder realizar actividades de la vida cotidiana o funciones del trabajo<sup>48</sup>.

**Indecisión:** es cuando la persona no es capaz de tomar una decisión ante situaciones simples o importantes, generalmente este tipo de personas no se sienten seguras de sí mismo y dudan de sus capacidades, entre otras<sup>49</sup>.

### **Reacciones conductuales**

Son producto de las reacciones emocionales, reflejadas a nivel conductual o físicas en el comportamiento de la persona, generando posibles cambios en sus hábitos alimenticios, se aislará de su grupo social y familiar, presentan alteraciones en sus horas de descanso y sueño, consumen bebidas alcohólicas y otro tipo de sustancias perjudiciales para la salud<sup>50</sup>. Se consideraron los siguientes factores:

Nerviosismo: es una respuesta natural de la persona al enfrentarse a situaciones de estrés o incertidumbre, interfiriendo de forma significativa en la vida cotidiana, la persona va experimentar sentimientos de miedo, temor e inquietud<sup>50</sup>.

Manías: son comportamientos o actitudes repetitivas que una persona lleva a cabo sin control como respuesta ante un estímulo interno o emocional causado por estrés, reflejándose en movimientos corporales como tocarse el cabello, frotarse las manos, comerse las uñas, entre otros<sup>50</sup>.

Hábitos alimenticios: son prácticas y patrones de conducta que sigue la persona para su consumo de alimentos diarios, esto incluye la elección de alimentos, cantidades que consumen, hábitos de comida, sus horarios y con qué frecuencia lo hacen<sup>51</sup>.

Agresividad: es un comportamiento o actitud que refleja tendencias de respuestas violentas, causando daño a la persona a nivel físico o mental, se relaciona con sentimientos de ira, odio, rabia, miedo, estrés, entre otros y puede ser percibida como un mecanismo de defensa de la persona cuando se siente en situaciones de peligro<sup>52</sup>.

## **B. DESEMPEÑO LABORAL**

Es la ejecución de tareas asignadas al profesional de enfermería en donde se evidencia su actitud, competencia y capacidad para cumplir con sus funciones, considerando la eficacia, eficiencia y calidad en el cuidado, teniendo un impacto positivo en la recuperación del paciente y a su vez fortaleciendo el sistema de atención en salud<sup>53</sup>.

El comportamiento real del personal de salud, incluye la forma de relacionarse con su entorno, manteniendo una conducta apropiada que beneficie al propio personal elevando la calidad del servicio brindado al paciente. Asimismo, el personal de enfermería desarrolla

múltiples habilidades interpersonales que son útiles para su desempeño laboral, permitiendo desarrollar competentemente sus funciones asistenciales de forma oportuna y de calidad<sup>54</sup>.

Factores que influyen en el desempeño laboral: el desempeño laboral, puede verse afectado por diversas variables, destacando la organización, motivación del trabajador, capacidades, actitudes, circunstancias de trabajo, ambiente laboral y la salud física y mental<sup>55</sup>.

Métodos de evaluación del desempeño laboral: existen diversos métodos para evaluar el desempeño laboral, en el ámbito de salud estos métodos se encuentran en base a disposiciones legales del ámbito sanitario, destacándose entre ellos:

- Autoevaluación: el trabajador evalúa su propio desempeño reconociendo sus fortalezas o aspectos de mejoras, este método no brinda con certeza el rendimiento laboral, debido a que los trabajadores pueden calificarse de manera excesivamente alta o baja, es por ello que surge variaciones en los resultados de las evaluaciones, porque cada persona lo evalúa según su criterio, sin embargo, se puede evaluar mediante estandares<sup>56</sup>.
- Evaluación 360 grados: es una evaluación integral y completa del trabajador, se considera habilidades, defectos, virtudes y capacidades evaluando su desempeño con el perfil del puesto de trabajo solicitado, asimismo, esta evaluación será recopilada de todos los trabajadores de una misma área<sup>57</sup>.
- Verificación de comportamiento: se basa en comportamientos esperados por parte del trabajador en cuanto a su desempeño y el cumplimiento adecuado de sus funciones, el jefe evaluará una lista de ítem que permitirá conocer el desempeño del trabajador y si es eficiente e importante para la organización <sup>57</sup>.
- Gestión por objetivos: se involucra al trabajador con los objetivos

organizacionales que se desea alcanzar teniendo en cuenta su puesto de trabajo y las funciones que debe realizar, de esta forma el trabajador aportará positivamente al logro de las metas institucionales<sup>57</sup>.

- Nivel de calificaciones: se interactúa de forma directa con los trabajadores, el jefe o encargado realizará evaluaciones con una lista de ítems o preguntas que reflejaran actitudes, comportamientos, capacidades y habilidades que se espera del trabajador de acuerdo al perfil solicitado<sup>58</sup>.
- Revisión por pares: el grupo de trabajo realizará comentarios de forma anónima sobre el desempeño de los demás trabajadores del área, permitiendo conocer las habilidades, destrezas, capacidades, dificultades y problemas, permitiendo formar equipos de trabajo equilibrados con diferentes habilidades, que unidas serán oportunas para el logro de metas organizacionales<sup>58</sup>.
- Método de incidente grave: esto es aplicado para los eventos o sucesos no planificados en el trabajo, donde se evalúa el desarrollo de habilidades y capacidades del trabajador para la solución del problema <sup>58</sup>.
- Prueba de rendimiento: es uno de los enfoques más objetivos para evaluar el desempeño de los trabajadores, donde se desarrolla una prueba escrita o de opción múltiple, dirigida y evaluada por un experto en el tema, entrenado para compartir los resultados<sup>58</sup>.

Beneficios de una buena evaluación del desempeño laboral: los resultados son beneficiosos para las empresas y los trabajadores, dependerán del modelo de evaluación con el que se trabaje, puesto que no será lo mismo una autoevaluación que una valoración 360°; las evaluaciones ayudan principalmente al desarrollo personal y profesional, mejoran procesos productivos, clima laboral, rendimiento, productividad y predisposición de los empleados para

ofrecer su máximo rendimiento a nivel laboral<sup>59</sup>.

### **Desempeño contextual**

Son factores externos al trabajo que afectan positiva o negativamente al cumplimiento de los objetivos organizacionales, por ello se considera crucial mantener en equilibrio el entorno social y psicológico del trabajador, porque indirectamente influye de forma favorable a la organización, teniendo en consideración que los trabajadores en armonía son más proactivos<sup>60</sup>. Entre los factores desarrollados se consideraron los siguientes:

Desempeño hacia los individuos: son las actividades, comportamientos, dedicaciones y esfuerzos que desarrolla la persona en función a sus labores de su puesto de trabajo para cumplir con los objetivos de la organización<sup>60</sup>.

Desempeño hacia la institución: es el desarrollo de las actividades y labores que las instituciones junto a los trabajadores realizan para cumplir con los objetivos y metas de la empresa, para el éxito organizacional, cada empleado desempeña un papel importante para la obtención de los resultados deseados<sup>60</sup>.

### **Desempeño de tareas**

Se refiere al cumplimiento de tareas o responsabilidades del trabajador, asegurándose de hacerlo con eficacia, eficiencia y calidad<sup>61</sup>, el desempeño de tareas diferencia la calidad de trabajo, permitiendo evaluar actitudes y comportamientos adecuados para la asignación de puestos laborales; la falta de habilidades específicas para un determinado puesto de trabajo suele dar como resultado un desempeño deficiente en el trabajador <sup>62</sup>. Entre los factores desarrollados se consideraron los siguientes:

Productividad: es una medida de la eficiencia con la que se utilizan

los recursos disponibles para producir resultados y ser productivos mediante el alcance de los objetivos organizacionales, es decir mide la cantidad de bienes o servicios producidos por cada trabajador o por cada hora de trabajo<sup>62</sup>.

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1. DISEÑO METODOLÓGICO

#### 3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación se clasificó como **aplicada**, porque utiliza conocimientos de estudios básicos para alcanzar objetivos específicos. Según Castro et al. <sup>63</sup> este tipo de investigaciones aplica el conocimiento científico y genera conocimientos para resolver problemas específicos.

Este enfoque permitió el abordaje integral del estrés en el ámbito laboral, así como el desempeño desarrollado por los trabajadores de enfermería, evidenciando la problemática actual relacionada al bienestar del trabajador y la calidad de servicio que se brinda, información que permitió establecer la relación entre ambas variables.

El enfoque de la investigación es **cuantitativo**, fundamentado en la medición numérica y el uso de estadística para establecer patrones que permitan estudiar fenómenos y generar conclusiones que enriquezcan el conocimiento, según Hernández y Mendoza <sup>64</sup>, en este estudio, los datos son recolectados y analizados mediante medición numérica, indicando sus porcentajes, lo que respalda la objetividad y precisión del análisis.

#### 3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación categoriza de nivel **correlacional**, con el objetivo de comprender la relación entre las variables. Según Hernández y Mendoza <sup>64</sup>, su finalidad es obtener datos estadísticos que evidencie si existe una conexión entre las variables y en qué medida una puede influir en la otra.

Se desarrolló un diseño **no experimental**, según Bernal <sup>65</sup> el estudio no implica manipulación deliberada de variables, en su lugar se lleva a cabo un estudio que se basa en la observación de fenómenos en entornos naturales. Este diseño permitió al estudio tener una visión instantánea de la relación entre las variables, facilitando un análisis realista y contextualizado de los fenómenos estudiados.

Tiempo de aplicación; **prospectivo**, según Bernal <sup>65</sup>, lo que significa que se diseñó antes de que ocurriera el fenómeno a investigar, esto permitió estudiar y recopilar datos en un momento actual, garantizando la relevancia y la precisión de los hallazgos.

El diseño de la investigación de **corte transversal**, definido por Ñaupás <sup>66</sup>, como la observación de fenómenos en entornos naturales, capturando datos en un único momento y lugar, en este caso, el estudio se llevó a cabo en un Hospital de Cañete en el año 2024, lo que permitió analizar la situación de las variables de interés sin intervención del investigador.

### **3.2. VARIABLES**

Variable 1: Estrés laboral

Variable 2: Desempeño laboral

### **3.3. DEFINICION OPERACIONAL DE TÉRMINOS**

#### **Estrés laboral**

Es definido como una respuesta natural de la persona a nivel físico y emocional, que se origina por el desequilibrio de las exigencias, demandas y requerimientos en el trabajo; el estrés surge a partir de situaciones o pensamientos que provocan sentimientos de frustración, ira, nerviosismo o amenaza<sup>67</sup>.

### **Desempeño laboral**

Son las actividades desarrolladas por el trabajador donde demuestra habilidades y capacidades para cumplir con sus funciones asistenciales que implica la calidad de la tarea, el compromiso y responsabilidad para alcanzar los objetivos organizacionales<sup>68</sup>.

### **Estrés**

Son respuestas naturales del ser humano que afecta a nivel físico y emocional a causa de situaciones de peligro o amenaza, generando sentimientos de miedo, incertidumbre, angustia, intranquilidad, irritabilidad, que afectan su salud mental<sup>69</sup>.

### **Profesionales de enfermería**

Son profesionales de la salud que realizan acciones y procedimientos sanitarios orientados a la prevención, curación y rehabilitación de las personas afectadas por diversos riesgos o enfermedades según contexto sanitario<sup>70</sup>.

## **3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA**

La población total estuvo constituida por 192 profesionales de enfermería que laboran en los diversos servicios del Hospital Regional Rezola de Cañete. Según Hernández y Mendoza<sup>64</sup> la población es el conjunto de individuos que tienen los mismos rasgos o características de un estudio que se desea conocer.

El tipo de muestreo fue probabilístico aleatorio simple. Según Hernández y Mendoza<sup>64</sup> es aquel en el que todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados, este método minimiza sesgos y permite obtener resultados generalizados a toda la población.

La muestra estuvo conformada por 128 profesionales de enfermería, obtenida como resultado de la aplicación de la fórmula correspondiente al método probabilístico para población finita. Según Hernández y Mendoza<sup>64</sup> la muestra es un subconjunto de individuos de una población seleccionada para participar en un estudio de fenómeno medible y obtener resultados que reflejen la situación del problema.

Unidad de análisis:

- Profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional Rezola de Cañete.

### **3.5. CRITERIOS DE SELECCIÓN**

#### **Criterios de inclusión**

- Profesionales de enfermería que cuentan con un tiempo de servicio mínimo de 1 año laborando en la institución.
- Profesionales de enfermería que acepten participar en el estudio, firmen el consentimiento informado y completen el cuestionario aplicado.

#### **Criterios de exclusión**

- Profesionales de enfermería con tiempo menor de 1 año de servicio en la institución.
- Profesionales de enfermería que no puedan proporcionar su consentimiento informado.
- Profesionales de enfermería que se encuentren de licencia o vacaciones.

### **3.6. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Luego de ser aprobado el estudio por el comité de ética, la coordinación emite la carta de presentación para que la institución otorgue el permiso para iniciar la recolección de información, esta se inicia con la aceptación y firma del consentimiento informado, la aplicación del cuestionario demoró aproximadamente 15 minutos para el desarrollo.

La técnica aplicada fue la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios validados por Ccasani en 2017 y Carrasco en 2021 utilizándose uno para cada variable. Según Hernández y Mendoza <sup>64</sup> la encuesta es una técnica práctica y eficaz que demanda un mínimo de tiempo en ser aplicado, es estructurado y ordenado lo que permite obtener datos de una forma más práctica.

#### **Instrumentos**

Instrumento 1: Permitió medir la variable estrés laboral, cuestionario adaptado por Ccasani <sup>71</sup> empleado en su estudio para medir el estrés laboral en los enfermeros, el mismo que fue aplicado por otros autores como Marcos Argomedo y Carmen Sonia en su estudio “Estrés laboral y sintomatología de musculo esqueléticos en el 2022”; así como Romelia Lecca Espinoza en su estudio “Estrés laboral del profesional de enfermería en el año 2021”.

El cuestionario contiene la presentación del estudio, datos generales y 26 preguntas considerando las cuatro dimensiones: reacciones físicas (5 ítems); reacciones emocionales (10 ítems); reacciones cognitivas (7 ítems) y reacciones conductuales (4 ítems), las respuestas fueron categorizadas con escala de Likert: nunca=1, rara vez=2, a veces=3, casi siempre=4, siempre=5.

Instrumento 2: se utilizó para medir la variable “desempeño laboral”, de la autoría de Carrasco<sup>72</sup> aplicado en su estudio para medir el nivel de desempeño laboral en el año 2021, constituida por 21 ítems que

considera dos dimensiones; desempeño contextual (14 ítems) y desempeño de tareas (7 ítems). las respuestas fueron categorizadas con escala de Likert: 1= nunca, 2= rara vez, 3= a veces, 4= a menudo, 5= siempre.

Validación del cuestionario del estrés laboral, en el estudio de Ccasani <sup>71</sup>, fue validado mediante el juicio de cinco expertos, logrando una concordancia del 80% y el cuestionario de desempeño laboral del estudio de Carrasco <sup>72</sup>, también fue valido por expertos, alcanzando una concordancia del 90%; estos procesos de validación aseguran la fiabilidad y relevancia de los instrumentos en la investigación.

La confiabilidad del cuestionario del estrés en el estudio de Ccasani <sup>71</sup>, fue de 0.909, por coeficiente de alfa de Cronbach y el cuestionario de desempeño laboral en el estudio de Carrasco <sup>72</sup>, alcanzó un valor de 0.869, por coeficiente de alfa de Cronbach, ambos indicando un alto grado de fiabilidad, que aseguran la validez de los instrumentos, ambos instrumentos no se sometieron a pruebas de validez, porque ya han sido previamente validados en investigaciones anteriores.

Dado que se trata de un estudio nuevo, se realizó una prueba piloto con 20 profesionales para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, aplicándose el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo el valor de 0.915, para el cuestionario de estrés y 0.899, para el cuestionario de desempeño laboral, en ambos casos, estos valores indican un alto nivel de confiabilidad.

### **3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

En el instrumento 1, se aplicó una codificación específica para evaluar los datos mediante una escala con valores finales de: Alto (96-130), medio (61-95) y bajo (26-69). Por otro lado, en el

instrumento 2, la escala se extiende a valores finales de: bueno (77-105), regular (49-76) y malo (21-48).

Se realizó un control de calidad de los datos obtenidos para su procesamiento, las respuestas se recopilaron en Microsoft Excel 2021 y se analizaron con SPSS versión 25.0, generando tablas de frecuencia, porcentajes y gráficos de barras; además, se aplicó el coeficiente de Pearson para verificar las hipótesis del estudio. Los resultados fueron interpretados y se destacaron los porcentajes más altos.

### **3.8. ASPECTOS ÉTICOS**

Se tomaron en cuenta aspectos éticos que resguarden y protejan a los participantes del estudio, de acuerdo a los principios éticos del informe de Belmont se aplicaron los siguientes: autonomía, justicia, beneficencia, no maleficencia a través del uso del consentimiento informado, siendo esclarecido previamente la intencionalidad y propósitos de la investigación.

Autonomía, tratando a los participantes como sujetos autónomos, considerando su derecho a la libre decisión sobre su participación en el estudio mediante la obtención del consentimiento informado, correspondientemente firmado.

Otro principio es la justicia, todos los participantes de la investigación fueron tratados de la misma manera con cordialidad y respeto, sin distinción, preferencias ni discriminaciones, la selección de los participantes se realizó a través de los criterios de inclusión y exclusión seleccionados en la investigación.

El principio de la beneficencia se aplicó desde el inicio de la investigación, se realizó un análisis de los riesgos y beneficios, la investigación se centró en proteger el bienestar de los participantes y garantizar su máximo beneficio en el abordaje y comprensión del

estrés laboral y el desarrollo de estrategias de mitigación, la información recolectada será confidencial y para uso exclusivo de la investigación.

Considerando el principio de no maleficencia, la información obtenida del estudio de investigación es confidencial, velando la privacidad e identidad de los partícipes. La investigación fue revisada, analizada y aprobada por el Comité Institucional de Ética e investigación de la Universidad Privada San Juan Bautista, siendo aprobada con la constancia N°2158 CIEI – UPSJB.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1. RESULTADOS

**Tabla 1**

**Datos generales del personal de enfermería que laboran en un hospital de Cañete 2024**

<b>Datos generales</b>	<b>Categoría</b>	<b>N°=128</b>	<b>100%</b>
<b>Edad</b>	25 - 39	42	33
	<b>40 – 54</b>	<b>67</b>	<b>52</b>
	55 a mas	19	15
<b>Genero</b>	<b>Femenino</b>	<b>93</b>	<b>73</b>
	Masculino	35	27
<b>Estado civil</b>	Soltera (o)	30	23
	<b>Casada (o)</b>	<b>32</b>	<b>25</b>
	Divorciada (o)	30	23
	Conviviente	26	20
	Viuda (o)	10	8
<b>Condición laboral</b>	<b>Nombrada (o)</b>	<b>74</b>	<b>58</b>
	Contratada (o)	54	42
<b>Experiencia laboral</b>	<b>De 1 a 5 años</b>	<b>58</b>	<b>45</b>
	De 6 a 15 años	48	38
	De 16 años a mas	22	17

Se observa que 52% (67) de los participantes se encuentra en el rango de 40 a 54 años, el 73% (93) son mujeres, el 25% (32) son casados, el 58% (74) tienen condición laboral nombrado y el 45% (58) tiene experiencia laboral de 1 a 5 años.

**Tabla 2**

**Relación entre el estrés y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Cañete 2024**

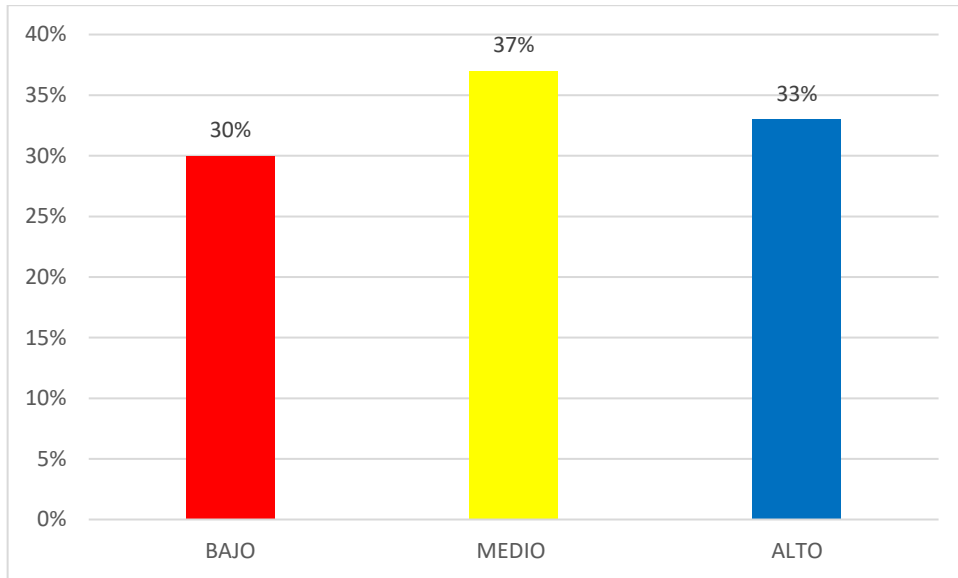
**Tabla cruzada**

			DESEMPEÑO			Total
			MALO	REGULAR	BUENO	
<b>ESTRES</b>	<b>BAJO</b>	Recuento	0	1	42	43
		% del total	0%	1%	<b>33%</b>	34%
	<b>MEDIO</b>	Recuento	2	37	5	44
		% del total	1%	<b>29%</b>	4%	34%
	<b>ALTO</b>	Recuento	38	3	0	41
		% del total	<b>30%</b>	2%	0%	32%
Total	Recuento	40	41	47	128	
	% del total	31%	32%	37%	100,0%	

Se observa que 33% de los profesionales de enfermería presentan niveles bajos de estrés, con un desempeño laboral bueno, 30% niveles altos de estrés, con un desempeño laboral malo y 29% niveles medios de estrés, con un desempeño laboral regular.

**Gráfico 1**

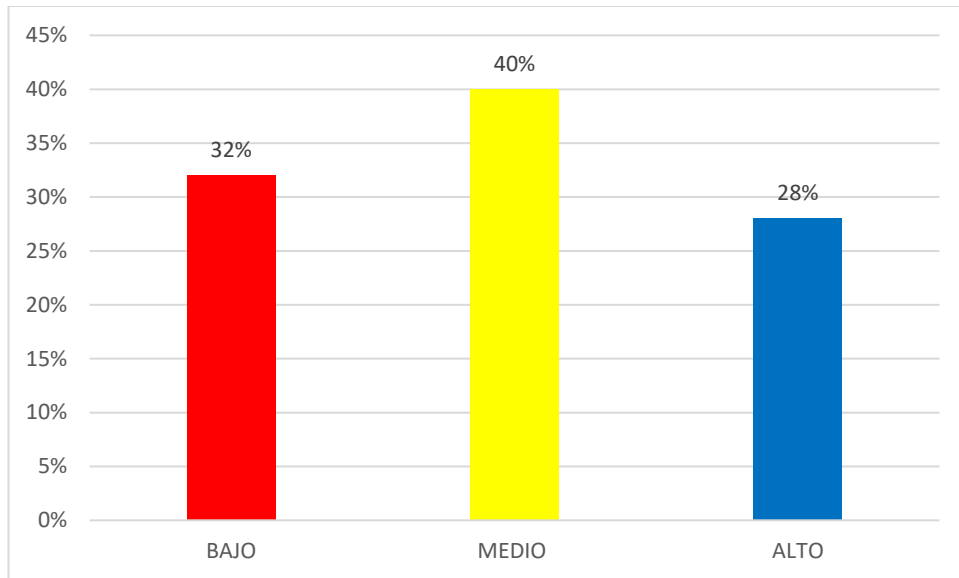
**Nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024**



Se observa que el nivel de estrés entre los profesionales de enfermería es en nivel medio 37% (48), nivel alto 33% (42) y nivel bajo 30% (38).

**Gráfico 2**

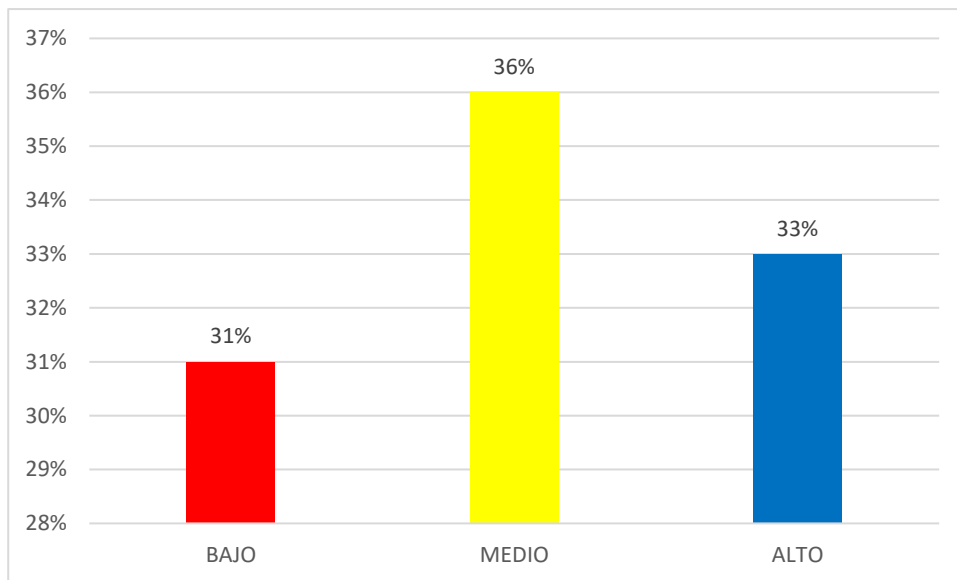
**Nivel de estrés según dimensión reacciones físicas en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024**



Se observa que, en las reacciones físicas, el nivel de estrés en los profesionales de enfermería es medio 40% (51), nivel bajo 32% (41) y nivel alto 28% (36).

**Gráfico 3**

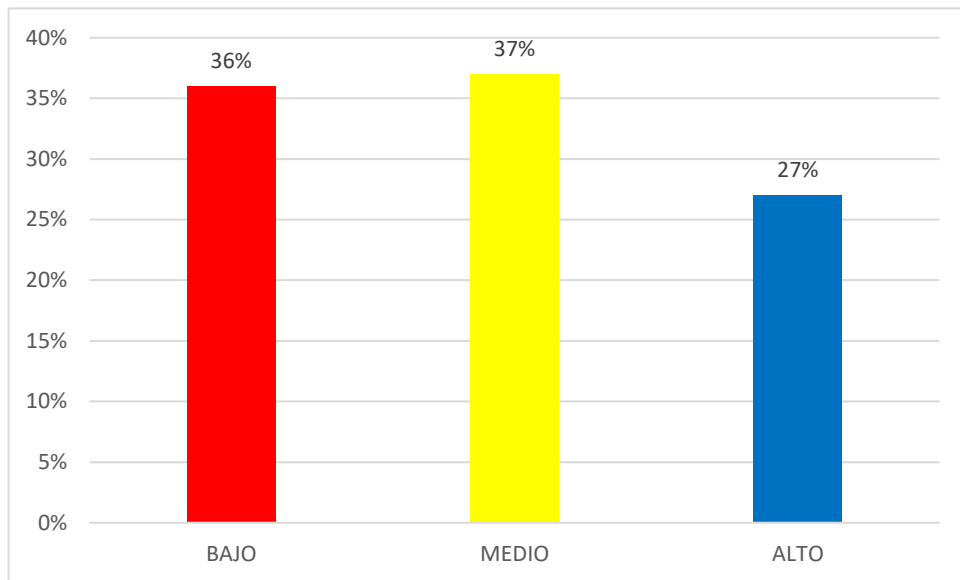
**Nivel de estrés según dimensión reacciones emocionales en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024**



Se observa que, en las reacciones emocionales, el nivel de estrés en los profesionales de enfermería es medio 36% (46), nivel alto 33% (42) y nivel bajo 31% (40).

**Gráfico 4**

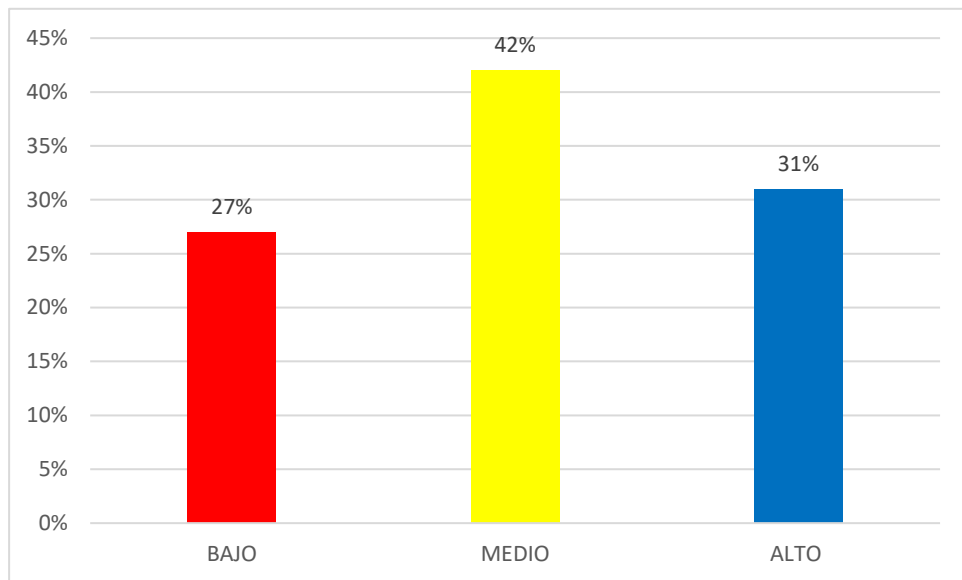
**Nivel de estrés según dimensión reacciones cognitivas en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024**



Se observa que, en las reacciones cognitivas, el nivel de estrés en los profesionales de enfermería es nivel medio 37% (47), nivel bajo 36% (46) y nivel alto 27% (35).

**Gráfico 5**

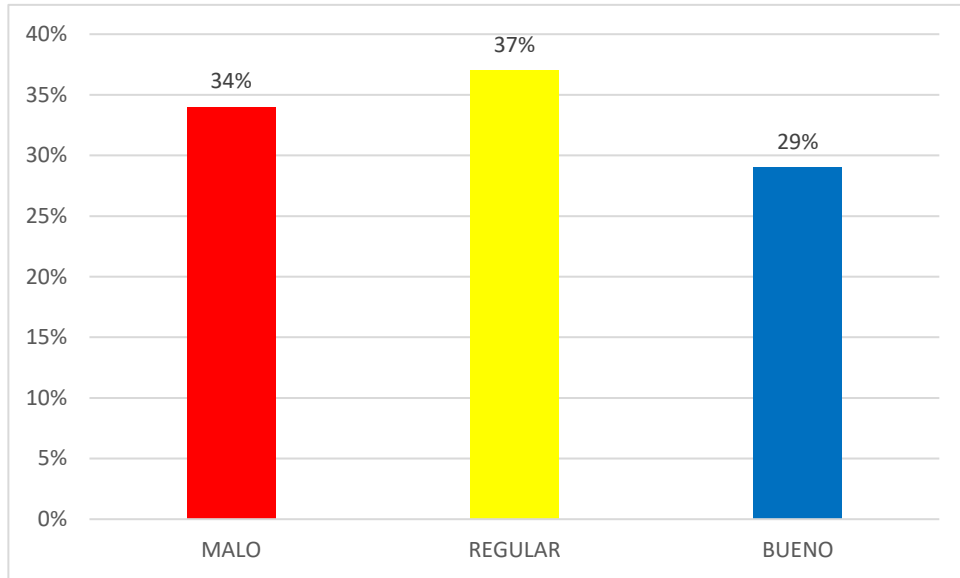
**Nivel de estrés según dimensión reacciones conductuales en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024**



Se observa que, en las reacciones conductuales, el nivel de estrés en los profesionales de enfermería es nivel medio 42% (48), nivel bajo 27% (43) y nivel alto 31% (37).

**Gráfico 6**

**Nivel de desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024**



Se observa que el desempeño laboral de los profesionales de enfermería es de nivel regular 37% (48), nivel malo 34% (43) y nivel bueno 29% (37).

**Tabla 3**

**Correlación y prueba de hipótesis entre estrés y desempeño laboral, usando Pearson**

**HO:** No existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería que laboran en un hospital de Cañete 2024.

**H1:** Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un hospital de Cañete 2024.

**Regla de decisión:**

Si  $P > 0.05$  = Aceptamos la hipótesis nula, se rechaza la hipótesis alternativa.

Si  $p < 0.05$ = Aceptamos la hipótesis alternativa, se rechaza la hipótesis nula.

		<b>Estrés</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Estrés</b>	Correlación de Pearson	1	-,928**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	128	128
<b>Desempeño laboral</b>	Correlación de Pearson	-,928**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	128	128

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

**Análisis e interpretación:** se observa una correlación de Pearson de -0.928, indicando una correlación negativa y muy alta, significancia de 0.000 menor a  $P= 0.05$ ; se concluye que existe relación significativa entre ambas variables, rechazando la hipótesis nula y aprobando la hipótesis alterna.

**Tabla 4**

**Correlación y prueba de hipótesis entre reacciones físicas y desempeño laboral, usando Pearson**

**H1.** Existe relación significativa entre las reacciones físicas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024.

**H0.** No existe relación significativa entre las reacciones físicas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024.

		<b>Reacciones físicas</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Reacciones físicas</b>	Correlación de Pearson	1	-,854**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	128	128
<b>Desempeño laboral</b>	Correlación de Pearson	-,854**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	128	128

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

**Análisis e interpretación:** se observa una correlación de Pearson de - 0.854 indicando una relación negativa alta, significancia de 0.000 menor a  $P=0.05$ ; concluyendo que existe una relación significativa entre ambas variables, rechazando la hipótesis nula y aprobando la hipótesis alterna.

**Tabla 5**

**Correlación y prueba de hipótesis entre reacciones emocionales y desempeño laboral, usando Pearson**

**H2.** Existe relación significativa entre las reacciones emocionales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024.

**H0.** No existe relación significativa entre las reacciones emocionales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024.

		<b>Reacciones emocionales</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Reacciones emocionales</b>	Correlación de Pearson	1	-,896**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	128	128
<b>Desempeño laboral</b>	Correlación de Pearson	-,896**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	128	128

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

**Análisis e interpretación:** se observa una correlación de Pearson de - 0.896 indicando una relación negativa alta, significancia de 0.000 menor a  $P=0.05$ ; concluyendo que existe relación significativa entre ambas variables, rechazando la hipótesis nula y aprobando la hipótesis alterna.

**Tabla 6**

**Correlación y prueba de hipótesis entre reacciones cognitivas y desempeño laboral, usando Pearson**

**H3.** Existe relación significativa entre las reacciones cognitivas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024.

**H0.** No existe relación significativa entre las reacciones cognitivas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024.

		<b>Reacciones cognitivas</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Reacciones cognitivas</b>	Correlación de Pearson	1	-,822**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	128	128
<b>Desempeño laboral</b>	Correlación de Pearson	-,822**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	128	128

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

**Análisis e interpretación:** se observa una correlación de Pearson de - 0.822 indicando una relación negativa alta, significancia de 0.000 menor a  $P=0.05$ ; concluyendo que existe relación significativa entre ambas variables, rechazando la hipótesis nula y se aprobando la hipótesis alterna.

**Tabla 7**

**Correlación y prueba de hipótesis entre reacciones conductuales y desempeño laboral, usando Pearson**

**H4.** Existe relación significativa entre las reacciones conductuales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024.

**H0.** No existe relación significativa entre las reacciones conductuales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024.

		<b>Reacciones conductuales</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Reacciones conductuales</b>	Correlación de Pearson	1	-,845**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	128	128
<b>Desempeño laboral</b>	Correlación de Pearson	-,845**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	128	128

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

**Análisis e interpretación:** se observa una correlación de Pearson de - 0.845 indicando una relación negativa alta, significancia de 0.000 menor a  $P=0.05$ ; concluyendo que existe relación significativa entre ambas variables, rechazando la hipótesis nula y aprobando la hipótesis alterna.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. DISCUSIÓN

El estrés laboral es un fenómeno común en los profesionales de enfermería debido a las altas demandas emocionales y físicas de su labor, este factor puede influir significativamente en su desempeño, afectando tanto la calidad de la atención al paciente como su bienestar personal, comprender esta relación es fundamental para implementar estrategias que promuevan un entorno laboral saludable y un desempeño óptimo en esta profesión esencial.

**Tabla 1:** revela que 52% de los encuestados tienen entre 40 a 45 años, 73% son mujeres, 25% están casados, 58% es nombrado y 45% tiene experiencia laboral de 1 a 5 años, hallazgos similares con Ibrahim et al.<sup>17</sup> (2022), encontraron que el 89.1% tienen edades entre 30 a 45 años, 88.3% son mujeres, 69.5% están casados, 55% es nombrado y 40% tienen entre 1 a 5 años de experiencia laboral, la diferencia entre los rangos de edad y los años de experiencia se debe a una variación en la población a investigar.

**Tabla 2:** revela que 33% de enfermeros presentan niveles bajos de estrés, con desempeño laboral bueno, 30% tiene niveles altos de estrés, con desempeño laboral malo y 29% presenta niveles medios de estrés, con desempeño laboral regular; los resultados coinciden con Monteza<sup>73</sup> (2022), quien reveló que 38% de los enfermeros presentaron niveles bajos de estrés, con desempeño laboral bueno, 30% niveles altos de estrés, con desempeño laboral malo y 40% niveles medios de estrés, con desempeño laboral regular.

**Gráfico 1,** se evidencia que 37% de los profesionales de enfermería presentaron nivel medio de estrés, 33% nivel alto y 30% nivel bajo, estos hallazgos son coherentes con el estudio de Albán et al.<sup>16</sup> (2023), revelaron que 80% de los profesionales presentó nivel de

estrés medio, siendo la causa principal el cansancio emocional en 35%.

Estos resultados se alinean con el estudio de Ibrahim et al.<sup>17</sup> (2022), revelaron que 71.1% fue afectado por niveles moderados de estrés de estrés laboral: por falta de insumos y materiales médicos 30%, traslado a pacientes a otros servicios 45%, sufrimiento del paciente 70%. La gestión adecuada del estrés mejora el bienestar a los pacientes, estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar estrategias para abordar el estrés en el entorno laboral.

**Gráfico 2**, muestra que 40% de los profesionales presenta un nivel medio de estrés en las reacciones físicas, 32% nivel bajo y 28% nivel alto, estos resultados son consistentes con el estudio de Beltrán y Arévalo<sup>21</sup> (2023), encontraron en las reacciones físicas un nivel medio 31%, nivel bajo 39% y nivel alto 30%.

**Gráfico 3**, muestra que 36% de los enfermeros experimentan un nivel medio de estrés respecto a las reacciones emocionales, 33% nivel alto y 31% nivel bajo, estos resultados coinciden con el estudio de Beltrán y Arévalo<sup>21</sup> (2023), encontraron en las reacciones emocionales un nivel medio 40%, nivel alto 32% y nivel bajo 30%.

**Gráfico 4**, revela que 37% de profesionales de enfermería presenta nivel medio de estrés en las reacciones cognitivas, 36% nivel bajo y 27% nivel alto, estos hallazgos son coherentes con el estudio de Beltrán y Arévalo<sup>21</sup> (2023), que encontraron en las reacciones cognitivas un nivel medio 38%, nivel bajo 37% y nivel alto 25%.

**Gráfico 5**, revela que 42% de profesionales enfermeros presenta un nivel medio de estrés en las reacciones conductuales, 27% nivel bajo y 31% nivel alto, estos resultados son consistentes con el estudio de León et al.<sup>18</sup> (2021), reportaron que 39.39% de enfermeros que seguían un estilo de vida poco saludable, presentaron niveles

medios de estrés y 33.3% que seguían estilos de vida saludables, presentaron niveles bajos de estrés; esto refleja que el estrés influye de manera significativa en las reacciones conductuales, alterando negativamente los hábitos alimenticios y afectando la salud del personal.

**Gráfico 6**, revela que 37% de profesionales enfermeros tienen desempeño laboral regular, 34% nivel malo y 29% nivel bueno, estos resultados se contrastan con el estudio de Rafael<sup>19</sup> (2024), reportó que 81.8% de los profesionales presentó desempeño laboral bueno, asimismo Ramírez<sup>20</sup> (2023) reveló que el rendimiento laboral se situaba en un 78.7% con nivel regular, resaltando la variabilidad en los niveles de desempeño observados en diferentes estudios.

Estos resultados revelan que el estrés laboral afecta el desempeño laboral adecuado, siendo fundamental el abordaje integral que permita implementar estrategias que apoye la salud mental de los trabajadores.

**Tabla 3:** se observa la correlación de Pearson -0.928, indicando una correlación negativa y muy alta, significancia de 0.000 menor a  $P=0.05$ , resultados consistentes con Gamarra y Arévalo<sup>10</sup> (2023), que encontraron relación significativa entre ambas variables con correlación de Pearson -0.882 y significancia de  $0,000 < 0,05$ , sosteniendo que a mayor estrés menor desempeño laboral.

**Tabla 4:** se observa correlación de Pearson -0.854 indicando una relación negativa alta, significancia de 0.000 menor a  $P=0.05$ , resultados se contrastan con Rafael<sup>19</sup> (2023), quien encontró relación significativa entre ambas variables con correlación de Pearson -0.845 y significancia de 0.000 menos a  $P= 0.05$ .

**Tabla 5:** se observa correlación de Pearson -0.896 indicando una relación negativa alta, significancia de 0.000 menor a  $P=0.05$ , estos

resultados presentan similitud con el estudio de Gamarra y Arévalo<sup>10</sup> (2023), encontrando relación significativa entre ambas variables con correlación de Pearson -0.869 y significancia de 0.000 menor a  $P=0.05$ .

**Tabla 6:** se observa correlación de Pearson -0.822 indicando relación negativa alta, significancia de 0.000 menor a  $P=0.05$ , los resultados se asemejan al estudio de Rafael<sup>19</sup> (2023), revelando una relación significativa entre ambas variables, con una correlación de Pearson -0.823 y significancia de 0.000 menor a  $P=0.05$ .

**Tabla 7:** se observa correlación de Pearson -0.845 indicando relación negativa alta, significancia 0.000 menor a  $P=0.05$ , los resultados presentan similitud con el estudio de Fernández<sup>11</sup> (2023), encontrando relación significativa entre ambas variables, con una relación de Pearson -0.854 y significancia de 0.000 menor a  $P=0.05$ .

## 5.2. CONCLUSIONES

- Se demuestra la relación significativa y muy alta entre el estrés y el desempeño laboral, considerando que los niveles elevados de estrés impactan negativamente en el desempeño laboral, afectando la calidad de servicio y la atención al usuario.
- La relación entre las reacciones físicas y el desempeño laboral es significativa y alta, que puede afectar negativamente el rendimiento y capacidad para desarrollar las labores con eficacia, eficiencia y productividad.
- La relación entre las reacciones emocionales y el desempeño laboral es significativa y alta, que puede afectar negativamente las habilidades, destrezas, clima laboral y/o desafíos que las demandas del entorno sanitario requieren.
- La relación entre las reacciones cognitivas y el desempeño laboral, es significativa y alta, que puede afectar negativamente en la capacidad para la toma de decisiones, influyendo en la calidad de atención y/o cuidado del entorno.
- La relación entre las reacciones conductuales y el desempeño laboral es significativa y alta, con riesgo de alterar el clima laboral, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, productividad y calidad en la atención al paciente.

### **5.3. RECOMENDACIONES**

- Hacer de conocimiento a la autoridad sanitaria los resultados de la investigación a fin de contribuir con información actualizada para una toma de decisiones informadas que permitan el abordaje integral de la problemática suscitada.
- Fortalecer las actividades relacionadas a la seguridad y salud de los trabajadores en el ámbito hospitalario, que permita disminuir el riesgo de sobre carga laboral del personal que labora en las diversas unidades y servicios.
- Promover la implementación de talleres de pausas activas, técnicas de relajación y actividades recreacionales que favorezcan la reducción del estrés físico, psicológico y social, mejorando las relaciones interpersonales, el clima laboral y el bienestar de trabajadores y pacientes.
- Gestionar la implementación de programas de capacitación que involucren talleres motivacionales, de inteligencia emocional en el trabajo, que ayuden a reconocer, comprender y gestionar sus emociones en situaciones laborales estresantes.
- Fortalecer el cumplimiento y alcances de la seguridad y salud de los trabajadores relacionados a los deberes del empleador, mediante evaluaciones periódicas que permita la identificación de signos y síntomas del estrés.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Estrés [Internet] 2023 [citado el 11 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
2. Ipsos. Día Mundial de la Salud Mental: el 39% dice haber tenido que ausentarse del trabajo debido al estrés en el último año [Internet] 2023 [citado el 11 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://www.ipsos.com/es-mx/dia-mundial-de-la-salud-mental-2023>
3. Matos M. Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia de la Clínica Jesús del Norte. Universidad María Auxiliadora; 2023 [citado 11 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/1613>
4. Organización Mundial de la Salud. Una nueva guía de la OIT y la OMS insta a reforzar la protección de los trabajadores sanitarios [Internet]. 2022 [citado 11 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/21-02-2022-new-who-ilo-guide-urges-greater-safeguards-to-protect-health-workers>
5. Al Sabei S, Al-Rawajfah O, AbuAlRub R, Labrague L, Burney IA. Nurses' job burnout and its association with work environment, empowerment and psychological stress during COVID-19 pandemic. *Int J Nurs Pract* [Internet]. 2022 [citado 11 de mayo de 2024]; 28(5). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/ijn.13077>
6. Zurita L, Inca K. El estrés en profesionales de enfermería en Ecuador: evaluación del impacto en sus derechos laborales: Stress in nursing professionals in Ecuador: evaluation of the impact on their labor rights. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* [Internet]. 2024 [citado 11 de mayo de 2024];5(3):1756–66. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/2159>
7. García et al. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-

- 19 [Internet]. Edu.ar. [citado 11 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332/32042>
8. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med Secur Trab (Madr) [Internet]. 2019 [citado 11 de mayo de 2024];65(256):177–85. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2019000300177](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177)
9. Rosales M, Vargas N. Coping strategies and stress level of nurses in the Neonatology Intensive Care Unit. SCIENDO [Internet]. 2023 [citado 11 de mayo de 2024];26(3):243–8. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/5380>
10. Gamarra I, Arevalo R. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023. Investig innov [Internet]. 2023 [citado 11 de mayo de 2024];3(3):7–18. Disponible en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1829>
11. Fernández A. Estrés y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima 2023. Universidad César Vallejo; 2024. [citado 28 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132533>
12. Vásquez y Gonzalez. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. Rev. Cienc. Salud. [Internet]. 2020 [citado 28 de mayo de 2024]; Volumen 2 n° 2. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
13. Del Rosario F, Capcha S, Chasnamote D. Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte. Ágora Rev Cient [Internet]. 2021 [citado 28 de mayo de 2024];8(2):27–32. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/190>

14. Adriazola R.D. Estrés laboral del profesional de enfermería del Hospital Rezola de Cañete, 2022 [Tesis pregrado] Lima, Perú: Universidad de San Martín de Porres; 2022. [citado 28 de mayo de 2024]. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/12485/leon\\_crj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/12485/leon_crj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
15. Cueva et al. Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. Revista San Gregorio [internet]. 2023. [citado 2 de junio de 2024], vol.1, n.55, pg.46-64. Disponible en: <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i54.22922>
16. Albán et al. Estrés laboral y satisfacción en el trabajo del personal de enfermería. Revista Científica De Salud BIOSANA [internet]. 2023, [citado 2 de junio de 2024], vol.4, n.4, pg.1–12. Disponible en: <https://doi.org/10.62305/biosana.v4i4.172>
17. Ibrahim M, Zakaria A, Abdel A. Work related stress and job performance among staff nurses. Mansoura Nursing Journal [Internet]. 2023, [citado 2 de junio de 2024], 10(2):149–60. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.21608/mnj.2023.340376>
18. León P, Lora M, Rodríguez J. Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2021, [citado 2 de junio de 2024], 37(1). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043>
19. Rafael F. Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Essalud- Chota 2023. Universidad Nacional de Cajamarca; 2024. [citado 25 de junio de 2024]. Disponible en: <http://190.116.36.86/handle/20.500.14074/6579>
20. Ramírez G. Estrés laboral y rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital II Tarapoto - EsSalud. Revi.nvestig.neg [Internet]. 2023 [citado 25 de junio de 2024];16(28):50. Disponible en:

<https://revistas.usfx.bo/investigacionynegocios/index.php/revista/articulo/view/163>

21. Beltrán M, Arévalo R. Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, Perú 2023. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades [Internet]. 2023 [citado 25 de junio de 2024];4(2):4918–30. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/948>
22. Calderón GK, Rivas LH. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2021 [citado 25 de junio de 2024];37(4). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086403192021000400013&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086403192021000400013&script=sci_arttext)
23. Obregón M, Yumbato S. Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca, 2020. Universidad César Vallejo; 2021. [citado 25 de junio de 2024] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62572>
24. Oria M, Espinosa A, Elers Y. El envejecimiento desde la perspectiva del modelo conductual de Dorothy E. Johnson. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2019 [citado 25 de junio de 2024]; 35(1). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192019000100016](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192019000100016)
25. Okinda et al. Una revisión sobre los sistemas de visión artificial en el monitoreo de aves de corral: una perspectiva de bienestar. Sciencedirect [Internet]. 2020 [citado el 8 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/topics/computer-science/behavioral-system>
26. Martínez et al. Estudio educativo sobre la adaptación social. Educ Soc [Internet]. 2024 [citado el 8 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/es/a/WpqNj5Qktp4D6LXdwSJYZHL/?format=pdf&lang=es>

27. Zaragoza W, Pineda J, Salazar L, Silva G. Desempeño Laboral. Revisión literaria. COMMERCIIUM PLUS [Internet]. 2023 [citado el 8 de julio de 2024];5(1):1–12. Disponible en: [https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium\\_plus/article/view/638](https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638)
28. Ibáñez C. Métodos de la evaluación del desempeño laboral [Internet]. Buk; 2022 [citado el 8 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.buk.co/blog/metodos-evaluacion-desempeno-laboral>
29. Hrider. Desempeño [Internet]. 2018 [citado el 8 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.hrider.net/es/diccionario/desempeno.html>
30. Buitrago LA, et al. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Rev investiga salud Univ Boyacá [Internet]. 2021 [citado el 8 de julio de 2024];8(2):131–46. Disponible en: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
31. Ley del trabajo enfermero [Internet]. 2002 [citado el 8 de julio de 2024]. Disponible en: [https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1209\\_LEG265.pdf](https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1209_LEG265.pdf)
32. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo [Internet]. 2012 [citado el 28 de julio de 2024]. Disponible en: <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
33. American Psychological Association. Los distintos tipos de estrés. [Internet]. 2020 [citado el 28 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.apa.org/topics/stress/tipos>
34. Bupa Salud. El estrés: consejos de prevención y tratamiento - Bupa Latam [Internet]. 2020 [citado el 28 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.bupasalud.com/salud/estres>
35. Wagner y Cáceres-Melillo. Terapia Cognitiva Basada en Mindfulness y Reducción del Estrés Basada en Mindfulness en el tratamiento del

- Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT): Una revisión de literatura, 2023 [citado el 28 de julio de 2024] Vol. 46, Nº. 1, págs. 35-42. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8914540>
36. Jiménez VM, Labari EP, Compañía Paula López, Juan JL. Trastorno por estrés postraumático. FMC - Formulario Médica Contin Aten Primaria [Internet]. 2022 [citado el 28 de julio de 2024]; 29(8):416–21. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1134207222001438>
37. Organización Mundial de la Salud. Estrés [Internet]. 2023 [citado el 28 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
38. Mayo Clinic. Síntomas de estrés: consecuencias en tu cuerpo y en tu conducta [Internet]. 2023 [citado el 2 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.mayoclinic.org/es/healthy-lifestyle/stressmanagement/in-depth/stress-symptoms/art-20050987>
39. Houston Methodist. ¿Cómo afecta el estrés crónico al cuerpo? [Internet] 2020 [citado el 2 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.houstonmethodist.org/es/why-choose-houston-methodist/blog/2020/nov/how-does-chronic-stress-affect-your-body/>
40. Quispe Y. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del Centro de Salud el Bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería] Chiclayo: Universidad Señor de Sipán; 2019. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6475>
41. Instituto Mexicano del Seguro Social. Enfermedades Gastrointestinales. [Internet]. 2020 [citado el 2 de agosto de 2024] <https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/enfermedades-gastrointestinales#:~:text=Son%20enfermedades%20que%20ataca n%20el,algunos%20medicamentos%20que%20las%20provocan.>

42. Cigna. Cómo manejar la ansiedad en el trabajo [Internet]. Cigna. 2022 [citado el 2 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.cigna.com/es-us/knowledge-center/work-anxiety>
43. Centro Privado de Psicoterapias. El poder de las emociones negativas en nuestra salud mental [Internet]. 2020 [citado el 2 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://cpp.com.ar/blog/el-poder-de-las-emociones-negativas-en-nuestra-salud-mental/>
44. Machaca M., Quispe C. Estrés y sobrecarga laboral del profesional de enfermería en emergencia del Hospital Goyeneche III, Arequipa-2021. Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 2 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70534>
45. Flórez RYN. Sánchez AR. Satisfacción con la relación: contribuciones del humor, optimismo y resiliencia. Medigraphic.com. [citado el 2 de agosto de 2024] [Internet]. 2018. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=100846>
46. Matos M. Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Ventanilla – 2021. [Tesis para optar el título profesional de: Licenciada en Enfermería] Lima: Universidad Privada del Norte; 2021. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28547>
47. Mayorga EC, et al. Efectos del estrés ocupacional en trabajadores de salud por pandemia coronavirus en hospitales ecuatorianos. Dilemas contemp: educ política valores [Internet]. 2020 [citado el 20 de agosto de 2024]; Disponible en: <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2457>
48. Castillo V, et al. Depresión y aislamiento social en personas mayores, análisis del rol de la participación tecnológica. Rev Investig Psicol [Internet]. 2023 [citado el 20 de agosto de 2024];26(1):77–96. Disponible en:

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1609-74752023000100077](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1609-74752023000100077)

49. Escudero M, Clinico P. Psicólogos especialistas en indecisión [Internet]. Psicólogos en Madrid. 2015 [citado el 20 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.manuelescudero.com/psicologo-indecision-madrid/>
50. Bayser SE. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Sal. Cienc. Tec. [Internet]. 2022 [citado el 20 de agosto de 2024]; 2:12. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
51. Meléndez J, Vega y León S, Vázquez C, Cervera S, Hernández L, Rojo L, et al. Hábitos alimentarios, actividad física y estilos de vida en adolescentes escolarizados de la Ciudad de México y del Estado de Michoacán [Internet]. 2018 [citado el 20 de agosto de 2024]. Disponible en: [https://www.renc.es/imagenes/auxiliar/files/RENC\\_2017\\_1\\_06.\\_Vega\\_y\\_Leon\\_\\_S.\\_CONDUCTAS\\_ALIMENTARIAS\\_EN\\_ADOLESCENTES\\_DE\\_MICHOACAN.pdf](https://www.renc.es/imagenes/auxiliar/files/RENC_2017_1_06._Vega_y_Leon__S._CONDUCTAS_ALIMENTARIAS_EN_ADOLESCENTES_DE_MICHOACAN.pdf)
52. Fesemi. Agresividad [Internet] 2022 [citado el 20 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.fesemi.org/informacionpacientes/conozca-mejor-su-enfermedad/agresividad>
53. Velázquez A. Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo [Internet]. Question Pro. 2018 [citado el 20 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>
54. Rosales C. Sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del hospital de Ventanilla, 2021. Universidad César Vallejo; 2022. [citado el 20 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86055>

55. Paredes et al. Factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de instituciones educativas públicas. Researchgate.net. [Internet] 2020. [citado el 21 de septiembre de 2024]. Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Edwin-EstradaAraoz/publication/352601964\\_Factores\\_motivacionales\\_y\\_el\\_desempeno\\_laboral\\_de\\_los\\_trabajadores\\_administrativos\\_de\\_instituciones\\_educativas\\_publicas/links/60d484f7a6fdcc75a2503b62/Factores-motivacionales-y-el-desempeno-laboral-de-los-trabajadores-administrativos-de-instituciones-educativas-publicas.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Edwin-EstradaAraoz/publication/352601964_Factores_motivacionales_y_el_desempeno_laboral_de_los_trabajadores_administrativos_de_instituciones_educativas_publicas/links/60d484f7a6fdcc75a2503b62/Factores-motivacionales-y-el-desempeno-laboral-de-los-trabajadores-administrativos-de-instituciones-educativas-publicas.pdf)
56. Bautista Cuello R, Cienfuegos Fructus R, Aquilar Panduro JD. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado [Internet]. 2020 [citado el 21 de septiembre de 2024];7(1):54–60. Disponible en: [https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417)
57. Soriano C,E. El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del personal administrativo. Revista de Investigación Científica [Internet]. 2021 [citado el 21 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7903608>
58. Palenzuela P, Delgado N, Rodríguez JA. La exploración de la relación entre el desempeño contextual y el agotamiento emocional en los profesionales de la salud. Rev Psicol Trab Las Organ [Internet]. 2019 [citado el 21 de septiembre de 2024];35(2):115–21. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622019000200008&script=sci\\_arttext](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622019000200008&script=sci_arttext)
59. Cegid Iberia. Ventajas de la evaluación del desempeño: cómo aprovecharlas para gestionar mejor el talento [Internet] 2024 [citado el 1 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://www.cegid.com/ib/es/blog/aprovechar-las-ventajas-de-la-evaluacion-del-desempeno/>

60. Bernal I. Influencia de la creatividad, competencias y colaboración del capital humano en el desempeño contextual de las instituciones de educación superior. RIDE Rev Iberoam Para Investig Desarro Educ [Internet]. 2021;12(23). [citado el 1 de octubre de 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.23913/ride.v12i23.986>
61. Cieza JL, Silva JL, Silva MA. Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. Polo del Conocimiento [Internet]. 2021 [citado el 1 de octubre de 2024];6(2):270–87. Disponible en: <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253>
62. Salud, Ciencia y Tecnología. Influencia de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación de enfermeros en educación continua. Medigraphic [citado el 1 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109143>
63. Castro J, Gómez L, Camargo E. La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. Tecnura [Internet]. 2023;27(75):140–74. Disponible en: <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
64. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1st ed. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education; 2018.
65. Bernal C. Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales Tercera edición. Pearson Educación, Colombia, 2012
66. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013.
67. Quispe A, Chocce M. Estrés laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Norte, durante la pandemia 2022. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en enfermería] Lima: Universidad María Auxiliadora;

2022. Disponible en:  
<https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/919>
68. Ochante F, Pimentel S, Tello M. Estrés laboral de la enfermera y la calidad de atención percibido por el familiar en el Servicio de Pediatría en un hospital nacional. Lima 2017-2018. [Trabajo académico para optar el título de especialista en enfermería 47 pediátrica] Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018. Disponible en:  
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/4369>
69. Delgado K, Calvanapón F, Cárdenas Rodríguez Karina. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Rev Eug Esp [Internet]. 2020 [citado 11 de noviembre de 2024]; 14( 2 ): 11-18. Disponible en:  
[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2661-67422020000200011&lng=es](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011&lng=es).  
<https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
70. Amezcua M. Por qué afirmamos que la Enfermería es una disciplina consolidada. Index de Enfermería [Internet]. 2018 [citado 11 de noviembre de 2024]; 27(4):188–90. Disponible en:  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962018000300002](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000300002)
71. Ccasani M. Clima Organizacional y Estrés Laboral en enfermeros del servicio de emergencia. Hospital San Juan de Lurigancho, 2017. Universidad César Vallejo; 2017. [citado 21 de diciembre de 2024]; Disponible en:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11867>
72. Carrasco N. Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo. Universidad César Vallejo; 2021. [citado 21 de diciembre de 2024]. Disponible en:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70643>.
73. Monteza. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, 2022. [correlacional] Lima, 2022

[citado el 21 de diciembre de 2024]. Disponible en:  
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6c4b29a8-a4d6-41e5-99bf-1f7aaede60ad/content>

## **ANEXOS**

### Anexo 1: Operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de medición	Escala de valoración
<b>ESTRÉS LABORAL</b>	El estrés laboral es definido como una respuesta natural de la persona a nivel físico y psicológico, que se origina por el desequilibrio de las exigencias, demandas y requerimientos en el trabajo de la enfermera <sup>24</sup> .	El estrés de los profesionales de enfermería se medirá a través de un cuestionario de 26 ítems que considera cuatro dimensiones: reacciones físicas, emocionales, cognitivas y cognitivas, con una escala ordinal, con los cuales se podrá obtener si el estrés es alto, medio o bajo.	Reacciones físicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fatiga</li> <li>• Dolores diversos</li> <li>• Desordenes gastrointestinales</li> <li>• Desordenes de sueño</li> <li>• Desesperación</li> </ul>	Ordinal	Escala ordinal  Alto (96-130)  Medio (61-95)  Bajo (26-60)
			Reacciones emocionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emociones negativas</li> <li>• Preocupación</li> <li>• Sentido de humor</li> <li>• Apatía</li> <li>• Insatisfacción</li> <li>• Irritabilidad</li> </ul>		
			Reacciones cognitivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inseguridad</li> <li>• Retraimiento social</li> <li>• Problemas de concentración y atención</li> <li>• Indecisión</li> </ul>		
			Reacciones conductuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nerviosismo</li> <li>• Manías</li> <li>• Hábitos alimenticios</li> <li>• Agresividad</li> </ul>		
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Es la ejecución de las actividades del profesional de enfermería que le son	El desempeño laboral será medido por un cuestionario de 21 ítems con 2 dimensiones desempeño contextual y de	Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño hacia los individuos</li> <li>• Desempeño hacia la institución</li> </ul>	Ordinal	Escala ordinal

	asignadas donde demuestra sus habilidades y capacidades para desarrollar sus funciones con asistenciales con eficacia y eficiencia <sup>47</sup> .	tareas, con una escala ordinal con los cual se podrá obtener si el desempeño laboral es bueno, regular o malo	Desempeño de tareas	• Productividad		Bueno (77-105),  Regular (49-76)  Malo (21-48).
--	---	--	------------------------	-----------------	--	--

**Fuente:** Elaboración propia

## Anexo 2: Diseño muestral

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

### Donde:

- N : Población (192)  
Z : Nivel de confianza (95%: 1.96)  
P : Probabilidad de éxito (0.5)  
Q : Probabilidad de fracaso (0.5)  
E : Error estándar (0.05)

### Reemplazando:

$$n = \frac{192 \cdot 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}{(192-1) \times 0.05^2 + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 128$$

## **Anexo 3: Instrumentos**

### **CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS**

#### **ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN UN HOSPITAL DE CAÑETE 2024**

##### **PRESENTACIÓN:**

Estimado (a) profesional de enfermería:

Mi nombre es María José, Alcalá Molina, y soy egresada de la Universidad Privada San Juan Bautista. Me dirijo a ustedes con el objetivo de invitarla (s) a participar del estudio que busca determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería.

Para lograr este propósito, se aplicará dos cuestionarios que serán empleados para medir el estrés y el desempeño laboral, que ustedes presentan; por lo que; solicito su participación voluntaria y veraz en esta encuesta, ya que sus respuestas reales serán clave para el éxito de este proyecto.

Agradezco de antemano su colaboración y el tiempo dedicado a completar estos cuestionarios. Sus aportes serán de gran valor para comprender mejor la situación actual del personal de enfermería y proponer estrategias que contribuyan a mejorar su bienestar y desempeño en el ámbito laboral.

##### **INSTRUCCIONES:**

A continuación, usted encontrará una serie de preguntas. Por favor, luego de leer cada enunciado, marque con una "X" la respuesta que considere más adecuada en cada uno de los recuadros proporcionados. Por favor no deje ningún ítem en blanco y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Sus respuestas serán anónimas y toda la información será confidencial y empleada con fines de investigación.

##### **Datos generales:**

- 1) Edad
  - a) 25 - 39 años
  - b) 40 - 54 años

- c) 55 años a mas
- 2) Genero:
  - a) Femenino
  - b) Masculino
- 3) Estado civil:
  - a) Soltera (o)
  - b) Casada (o)
  - c) Divorciada (o)
  - d) Conviviente
  - e) Viuda (o)
- 4) Condición laboral
  - a) Nombrada (o)
  - b) Contratada (o)
- 5) Experiencia laboral
  - a) De 1 a 5 años
  - b) De 6 a 15 años
  - c) De 16 años a mas

### A. ESTRÉS

1	Nunca
2	Rara vez
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

N°	DIMENSIONES	Nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>REACCIONES FÍSICAS</b>						
1	Siente fatiga en su jornada laboral					

2	Sufre de dolor de espalda y cuello continuamente					
3	Sufre dolores de cabeza					
4	Suele presentar ardor en el estómago durante su jornada laboral					
5	Sufre de insomnio o problemas de sueño por el trabajo					
<b>REACCIONES EMOCIONALES</b>						
6	Usted al realizar una tarea determinada permanece inquieta(o)					
7	Se siente con decaimiento continuamente					
8	Sufre de ansiedad					
9	Sufre de preocupación constantemente					
10	Siente que se ha vuelto mal humorado por el trabajo					
11	Considera que le cuesta desarrollar empatía					
12	La rutina del trabajo le aburre					
13	Se siente desganado					
14	Sufre de irritabilidad ante cualquier situación					
15	Siente que es pesimista					
<b>REACCIONES COGNITIVAS</b>						
16	Considera que no puede asumir responsabilidades					
17	Siente que nadie le toma en consideración sus ideas					
18	Sufre de olvidos constantemente					

19	Tiene dificultad para concentrarse					
20	Tiene problemas de comunicación con los demás					
21	Tiene dificultad para resolver problemas					
22	Tiene dificultad para tomar decisiones					
<b>REACCIONES CONDUCTUALES</b>						
23	Sufre inquietud motora (movimientos continuos de dedos o piernas al estar sentado)					
24	Sufre de algunas manías (rascarse o tocarse las manos cada rato)					
25	Tiene excesiva ingestión de alimentos o pérdida de apetito					
26	Tiene reacciones agresivas					

**B. CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL EN  
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN UN  
HOSPITAL DE CAÑETE 2024**

**INSTRUCCIONES:**

En el siguiente cuestionario, usted encontrará una serie de preguntas. Por favor, marque con una "X" la respuesta que considere correcta en cada uno de los recuadros establecidos.

1	Nunca
2	Rara vez
3	A veces
4	A menudo
5	Siempre

N°	ÍTEMS	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre
	<b>Desempeño contextual</b>					
1	Ayuda a compañeros que están ausentes.					
2	Ayuda a compañeros que tienen otras cargas de trabajo					
3	Ayuda a su jefe con su trabajo aunque no se lo haya pedido.					
4	Toma parte de su tiempo para escuchar los problemas y preocupaciones laborales de sus compañeros.					

5	Deja de hacer lo que está haciendo para ayudar a nuevos trabajadores					
6	Tiene un interés personal en los demás empleados.					
7	Comparte información laboral con sus compañeros de trabajo					
8	Asiste al trabajo por encima de las normas					
9	Avisa previamente cuando no pueda asistir al trabajo					
10	Se toma descansos en el trabajo no merecidos.					
11	Pasa gran parte de su tiempo manteniendo conversaciones telefónicas personales.					
12	Se queja de cosas insignificantes en el trabajo.					
13	Conserva y protege la propiedad de la organización.					
14	Se adhiere a las reglas para mantener el orden.					
	<b>Desempeño de tareas</b>					
15	Cumple adecuadamente los deberes asignados.					
16	Cumple con las responsabilidades específicas en la descripción de cargo					
17	Realiza las tareas asignadas					

<b>18</b>	Reúne los requisitos formales del puesto de trabajo					
<b>19</b>	Se involucra en actividades que influyen directamente en su evaluación de desempeño.					
<b>20</b>	Descuida los aspectos del trabajo que está obligado a realizar					
<b>21</b>	Falla al desempeñar deberes esenciales					

### Anexo 4: Confiabilidad de Instrumento (Estudio Piloto)

#### ESTRÉS

	REACCIONES FÍSICAS					REACCIONES EMOCIONALES										REACCIONES COGNITIVAS						REACCIONES CONDUCTUALES						TOTAL
	Item0 1	Item0 2	Item0 3	Item0 4	Item0 5	Item0 6	Item0 7	Item0 8	Item0 9	Item1 0	Item1 1	Item1 2	Item1 3	Item1 4	Item1 5	Item1 6	Item1 7	Item1 8	Item1 9	Item2 0	Item2 1	Item2 2	Item2 3	Item2 4	Item2 5	Item2 6		
1	2	3	1	3	3	4	1	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	4	1	2	3	1	63	
2	4	2	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	89	
3	1	3	1	3	4	2	1	3	4	3	1	1	3	1	3	4	1	3	1	5	4	2	1	1	3	5	64	
4	3	4	2	4	4	2	2	4	4	1	2	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	2	2	3	4	2	79	
5	3	3	2	5	3	2	1	2	2	3	5	3	3	2	5	3	3	3	2	5	3	2	1	3	3	2	74	
6	1	3	1	5	2	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	5	3	1	3	1	57	
7	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	35	
8	3	2	3	1	3	3	4	1	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	4	3	2	3	67	
9	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	90	
10	1	1	3	1	3	4	2	1	3	4	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	4	2	1	1	3	55	
11	2	3	1	3	3	4	1	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	4	1	2	3	1	63	
12	4	2	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	89	
13	1	3	1	3	4	2	1	3	4	3	1	1	3	1	3	4	1	3	1	3	4	2	1	1	3	1	58	
14	3	4	2	4	4	2	2	4	4	1	2	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	2	2	3	4	2	79	
15	3	3	2	5	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	5	3	3	3	2	5	3	2	1	3	3	2	72	
16	1	3	1	2	2	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	3	3	1	3	1	52	
17	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	35	
18	3	2	3	1	3	3	4	1	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	4	3	2	3	67	
19	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	90	
20	1	1	3	1	3	4	2	1	3	4	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	4	2	1	1	3	55	

DESEMPEÑO LABORAL																						
	Desempeño contextual													Desempeño de tareas							TOTAL	
	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20		Item21
1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	72
2	3	2	3	5	2	4	2	2	4	3	2	4	3	4	5	3	2	3	5	2	3	66
3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	65
4	3	2	2	4	2	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	59
5	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	73
6	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	65
7	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	4	46
8	3	4	2	3	3	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	3	4	2	3	3	4	66
9	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	65
10	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	4	46
11	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	72
12	3	2	3	5	2	4	2	2	4	3	2	4	3	4	5	3	2	3	5	2	3	66
13	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	65
14	3	2	2	4	2	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	59
15	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	73
16	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	65
17	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	4	46
18	3	4	2	3	3	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	3	4	2	3	3	4	66
19	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	65
20	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	37

## Confiabilidad de Alfa de Cronbach

### Estrés

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	26

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	64,35	237,397	,883	,905
Item02	63,95	258,576	,424	,913
Item03	64,65	254,871	,492	,912
Item04	63,70	241,800	,598	,910
Item05	63,65	250,661	,706	,909
Item06	63,85	260,976	,309	,915
Item07	64,25	256,092	,366	,915
Item08	63,95	250,997	,553	,911
Item09	63,65	258,450	,507	,912
Item10	64,25	279,987	-,281	,923
Item11	64,45	258,997	,288	,916
Item12	64,35	237,397	,883	,905
Item13	63,95	258,576	,424	,913
Item14	64,65	254,871	,492	,912
Item15	63,85	238,555	,708	,908
Item16	63,65	250,661	,706	,909
Item17	64,35	237,397	,883	,905
Item18	63,95	258,576	,424	,913
Item19	64,65	254,871	,492	,912
Item20	63,75	239,355	,646	,909
Item21	63,65	250,661	,706	,909
Item22	63,75	263,250	,207	,917
Item23	64,25	256,092	,366	,915
Item24	64,35	237,397	,883	,905
Item25	63,95	258,576	,424	,913
Item26	64,45	256,366	,371	,915

## Desempeño laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	21

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	59,05	96,261	,905	,891
Item02	59,05	87,313	,669	,890
Item03	58,80	99,958	,209	,901
Item04	58,45	93,839	,493	,895
Item05	59,40	103,621	-,016	,904
Item06	58,75	84,197	,849	,883
Item07	59,35	98,555	,343	,898
Item08	58,75	92,934	,612	,892
Item09	58,75	90,197	,684	,889
Item10	59,05	92,471	,721	,889
Item11	58,75	92,934	,612	,892
Item12	58,85	92,239	,710	,889
Item13	59,10	89,989	,805	,886
Item14	58,65	90,450	,868	,886
Item15	59,00	100,842	,095	,907
Item16	59,05	96,261	,905	,891
Item17	59,05	87,313	,669	,890
Item18	58,80	99,958	,209	,901
Item19	58,45	93,839	,493	,895
Item20	59,40	103,621	-,016	,904
Item21	58,50	98,684	,302	,899

**Anexo 5: Matriz de consistencia**

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre las reacciones físicas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las reacciones emocionales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Identificar la relación entre las reacciones físicas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024</p> <p>identificar la relación entre las reacciones emocionales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>HE1:</b> Existe relación significativa entre las reacciones físicas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024.</p> <p><b>HE2:</b> Existe relación significativa entre las reacciones emocionales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024.</p>	<p>La investigación a realizar será:</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicada, de nivel correlacional de diseño no experimental</p> <p><b>Población:</b> 192 profesionales de enfermería de todas las áreas de un Hospital de Cañete.</p> <p><b>Muestra:</b> 128 profesionales de enfermería de un Hospital de Cañete.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> probabilístico aleatorio simple.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionarios</p>

<p>que laboran en un Hospital de Cañete 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las reacciones cognitivas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las reacciones conductuales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024?</p>	<p>identificar la relación entre las reacciones cognitivas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024</p> <p>Identificar la relación entre las reacciones conductuales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024</p>	<p>enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024.</p> <p><b>HE3:</b> Existe relación significativa entre las reacciones cognitivas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024.</p> <p><b>HE4:</b> Existe relación significativa entre las reacciones conductuales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024.</p>	
---	---	--	--

**Anexo 6 Escala de valoración de instrumento**

<b>ESTRÉS</b>	
<b>CATEGORÍA</b>	<b>PUNTAJE</b>
Alto	96-130
Medio	61-95
Bajo	26-60

<b>REACCIONES FÍSICAS</b>	
<b>CATEGORÍA</b>	<b>PUNTAJE</b>
Alto	19-25
Medio	12-18
Bajo	5-11

<b>REACCIONES EMOCIONALES</b>	
<b>CATEGORÍA</b>	<b>PUNTAJE</b>
Alto	37-50
Medio	23-36
Bajo	10-22

<b>REACCIONES COGNITIVAS</b>	
<b>CATEGORÍA</b>	<b>PUNTAJE</b>
Alto	26-35
Medio	16-25
Bajo	7-15

<b>REACCIONES CONDUCTUALES</b>	
<b>CATEGORÍA</b>	<b>PUNTAJE</b>
Alto	15-20
Medio	9-14
Bajo	4-8

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	
<b>CATEGORÍA</b>	<b>PUNTAJE</b>
Bueno	77-105
Regular	49-76
Malo	21-48

<b>DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>	
<b>CATEGORÍA</b>	<b>PUNTAJE</b>
Bueno	52-70
Regular	33-51
Malo	14-32

<b>DESEMPEÑO DE TAREAS</b>	
<b>CATEGORÍA</b>	<b>PUNTAJE</b>
Bueno	26-35
Regular	16-25
Malo	7-15

## **Anexo 7: Consentimiento informado**

Estimado(a) profesional de enfermería: Me encuentro realizando un trabajo de investigación titulado: **“Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024.”** Antes de que usted acepte participar en este estudio, es importante que tenga clara la siguiente información:

### **Propósito del estudio**

El propósito principal de esta investigación es determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Cañete 2024. Los resultados obtenidos servirán para comprender mejor la situación actual y proponer estrategias que contribuyan a mejorar el bienestar y la eficacia del personal de enfermería en su ámbito laboral.

### **Riesgos y beneficios**

Su participación en este estudio no conlleva riesgos significativos. Por el contrario, su colaboración será valiosa para la investigación y, en última instancia, para el mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad de atención brindada a los pacientes. El estudio de investigación se trabajará con un cuestionario debidamente identificados, no se realizará ningún otro tipo de evaluación. cualquier consulta puede realizarla a (María José, Alcalá Molina), al teléfono celular n° 962350442; Correo electrónico: maria.alcala@upsjb.edu.pe

### **Confidencialidad**

Toda la información recopilada durante el estudio se mantendrá estrictamente confidencial. Su identidad y los datos proporcionados serán protegidos y utilizados únicamente con fines académicos y de investigación.

### **Participación voluntaria**

Su participación en este estudio es voluntaria. Usted tiene el derecho de retirarse en cualquier momento, sin necesidad de dar explicaciones y sin que esto tenga consecuencias negativas para usted. Si después de haber leído y comprendido la información proporcionada, usted está de acuerdo en participar, le solicitamos que firme el formulario de consentimiento informado adjunto. Al hacerlo, usted confirma que ha sido debidamente informado(a), y que otorga su autorización libre y voluntaria para ser parte de este estudio.

### **Beneficios:**

Es importante señalar que este estudio no ofrece beneficios económicos, ya que no se otorgará ningún tipo de compensación económica por su participación. Sin embargo, la información proporcionada de manera honesta y veraz será invaluable, ya que contribuirá a la recopilación de datos que pueden ser utilizados para desarrollar soluciones adecuadas a la realidad observada en el entorno laboral de los profesionales de enfermería.

Su colaboración ayudará a identificar áreas de mejora e implementar estrategias que beneficien a todo el personal. A su vez repercutirá de forma positiva en la calidad de atención que brindan a los pacientes. Al participar en este estudio, usted estará contribuyendo a la mejora continua de las condiciones laborales y la excelencia en el cuidado de los usuarios del hospital.

Asimismo, el trabajo de investigación y sus anexos han sido evaluados y aprobados por el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad Privada San Juan Bautista, podrá contactarse si tiene alguna duda con el Dr. Luis Alberto Barboza Zelada (Presidente del CIEI) o a su correo institucional: Luis.barboza@upsjb.edu.pe

Agradezco de antemano su valiosa colaboración y el tiempo dedicado a este proyecto de investigación. Si tiene alguna duda o consulta adicional, no dude en comunicarse conmigo a través de los siguientes datos de contacto:

Por lo tanto, yo \_\_\_\_\_, manifestó que he sido informado (a) sobre el estudio y doy mi conformidad para participar en el estudio.

\_\_\_\_\_  
Nombre y Apellidos del participante

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Nombre y Apellidos de la investigadora

\_\_\_\_\_  
Firma

**Comité de Ética Institucional de Investigación:**

Universidad Privada San Juan Bautista al teléfono (01) 748 2888 o al correo ciei@upsjb.edu.pe.

