



Universidad Nacional

SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA
FACULTAD DE ENFERMERIA
UNIDAD DE INVESTIGACION
EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA N° 038-2023

El que suscribe, deja constancia que se la realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **Informe Final de Tesis** cuyo título es:

"NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO DE ICA - 2022"

presentado por:


NOELIA RUTH CAHUANA BENDEZU

Bachiller del nivel de **PREGRADO** de la Facultad de Enfermería. El resultado obtenido es **7% de similitud** por el cual se otorga el calificativo de **APROBADO**, según Reglamento para la evaluación de la Originalidad de los documentos de investigación. Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Ica, 13 de marzo de 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE ENFERMERIA
Unidad de Investigación

Dra. OLGA MARIA CURRO URBANO
DIRECTORA


75374219
16/03/23

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Facultad de Enfermería



Nivel de Estrés Laboral y Desempeño Laboral en los Licenciados de
Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica - 2022

Línea de Investigación

Salud pública y conservación del medio ambiente

INFORME FINAL DE TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

AUTORA:

BACH. NOELIA RUTH CAHUANA BENDEZU

ASESOR:

LIC. HILDA RAMIREZ BORJA

ORCID: 0000-0002-8725-0955

Ica - Perú

2022

Dedicatoria

A Dios por darme la dicha de tener a mis padres en vida, por darme las fuerzas cuando sentia rendirme. A mi madre por formarme con buenos valores, mi padre por enseñarme a ser perseverante en esta vida, a ellos dos por apoyarme incondicionalmente y estar conmigo en cada logro.

A mi papito Guzman haste el cielo que a pesar que era muy pequeña me motivo siempre, me enseñó cosas vitales para la vida y me encamino por el buen camino.

Mi hijo Gael David quien a sido mi mayor motivacion para no rendirme en los estudios, ser alguien en esta vida para ser un ejemplo de vida para él.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por darme la vida por ser mi luz en este camino, por darme la sabiduría para enfrentar cada obstáculo de mi vida y por darme unos padres admirables, que a pesar de mis tropiezos siempre confiaron en mí, gracias a ellos. Los amo mucho.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	9
II. Estrategia metodológica	14
Tipo de investigación	14
Enfoque de investigación	14
Nivel de investigación	14
Diseño de investigación.....	14
Población y Muestra	14
Técnicas de recolección de datos.....	15
Instrumentos de recolección de datos	15
Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos	16
III. Resultados	17
Presentación e interpretación de resultados.....	17
IV. Discusión	26
V. Conclusiones	29
VI. Recomendaciones	30
VII. Referencias bibliográficas	31
VIII. Anexos	34
Anexo 1 Instrumento de recolección de datos	34
Anexo 2 Ficha técnica de instrumento	37
Anexo 3 Matriz de consistencia.....	39
Anexo 4 Consentimiento informado.....	40
Anexo 5 Declaración jurada de trabajo inédito	41
Anexo 6 Base de datos	42
Anexo 7 Confiabilidad del instrumento.....	43
Anexo 8 Cuadro de operacionalización de variables.....	44
Anexo 9 Prueba de normalidad	45

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Características sociodemográficas</i>	17
Tabla 2 <i>Pruebas de normalidad</i>	22
Tabla 3 <i>Correlación entre la Variable Estrés laboral y Desempeño laboral</i>	23
Tabla 4 <i>Correlación entre la Variable Estrés laboral y Calidad de trabajo</i>	23
Tabla 5 <i>Correlación entre la Variable Estrés laboral y Responsabilidad</i>	24
Tabla 6 <i>Correlación entre la Variable Estrés laboral y Compromiso institucional</i>	24
Tabla 7 <i>Correlación entre la Variable Estrés laboral y Liderazgo y trabajo en equipo</i>	25
Tabla 8 <i>Confiabilidad por medio Alfa de Cronbach</i>	43
Tabla 9 <i>Análisis de la Variable Estrés laboral</i>	45
Tabla 10 <i>Análisis descriptivo de las Dimensiones de Estrés laboral</i>	45
Tabla 11 <i>Análisis de la Variable Desempeño laboral</i>	45
Tabla 12 <i>Análisis descriptivo de las Dimensiones de Desempeño laboral</i>	46

Índice de figuras

Figura 1 <i>Análisis de la Variable Estrés laboral</i>	18
Figura 2 <i>Análisis descriptivo de las Dimensiones de Estrés laboral</i>	19
Figura 3 <i>Análisis de la Variable Desempeño laboral</i>	20
Figura 4 <i>Análisis descriptivo de las Dimensiones de Desempeño laboral</i>	21

Resumen

El estudio tuvo como finalidad Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2022. Además, se caracterizó por haber sido de tipo básico, haber contado con un enfoque cuantitativo y haber sido de diseño no experimental, donde se integró una muestra de 74 licenciados de enfermería, quienes participaron de la aplicación de un cuestionario. Asimismo, los resultados del estudio señalaron que el estrés laboral evidenció una relación significativa frente a las dimensiones del desempeño laboral, siendo estas la calidad de trabajo, así como la responsabilidad, el compromiso institucional y también el liderazgo y trabajo en equipo, siendo ello producto de haber obtenido un p valor inferior a 0.050. Mientras que, se alcanzó a concluir que, con un p valor de 0.000 se determinó la prevalencia de una relación significativa entre las variables analizadas, siendo estas el estrés laboral, así como el desempeño laboral, donde ello se vio complementado con la consecución de un valor de relación de 0.698, con el cual fue posible determinar un tipo de correlación positiva considerable entre las variables.

Palabras claves: estrés laboral, responsabilidad, desempeño, compromiso, liderazgo.

Abstract

The purpose of the study was to determine the relationship between the level of work stress and work performance in nursing graduates of the Santa María del Socorro Hospital, Ica, 2022. In addition, it was characterized for having been of a basic type, having a quantitative approach and a non-experimental design, where a sample of 74 nursing graduates participated in the application of a questionnaire. Likewise, the results of the study indicated that work stress showed a significant relationship with the dimensions of work performance, these being the quality of work, as well as responsibility, institutional commitment and also leadership and teamwork, this being the product of having obtained a p value of less than 0.050. Meanwhile, it was possible to conclude that, with a p-value of 0.000, the prevalence of a significant relationship between the variables analyzed was determined, these being work stress, as well as work performance, where this was complemented with the achievement of a relationship value of 0.698, with which it was possible to determine a considerable positive correlation between the variables.

Keywords: work stress, responsibility, performance, commitment, leadership.

I. Introducción

El estrés laboral corresponde a la reacción que evidencian los trabajadores cuando sienten que la presión propia de sus funciones no guarda correspondencia con sus capacidades, conduciendo a un agotamiento tanto físico como emocional ¹. Mientras que, el desempeño laboral compete a la calidad que es capaz de demostrar los colaboradores respecto a su trabajo, es decir, se asocia con el desenvolvimiento que estos demuestran en su centro de trabajo ².

En el contexto internacional, las estadísticas revelan que el estrés laboral produce perjuicios en el 35.0% de los trabajadores, lo cual trae efectos como la ausencia del personal, la pérdida del capital humano, así como el bajo desempeño de estos. De tal forma que, el experimentar estrés laboral representa dificultades para tener un óptimo desempeño, además de dar origen a elevados costos para las instituciones o empresas. Del mismo modo, se considera que el estrés por el trabajo se vincula a un peligro en cuanto a la seguridad laboral del trabajo, en vista de que da origen a la aparición de diversos problemas en la salud de las personas, viéndose ello reflejado en el aumento de patologías esqueléticas como musculares, entre otras ³.

De igual manera, el desarrollo de diversos estudios ha permitido señalar que en Argentina cerca del 26.7% de los colaboradores tienden a padecer de estrés producto de la carga laboral a la cual son sometidos. Mientras que, la prevalencia del estrés en Brasil alcanza el 14.0%, lo cual ha conducido a un deterioro en la salud de los trabajadores y como resultado se ha tenido la inasistencia del personal. Asimismo, en Chile, se ha determinado que dicha prevalencia alcanza el 27.9% en todo el personal de la salud, quienes han manifestado que en algún momento han padecido de estrés laboral, así como de depresión ⁴.

A nivel nacional, la organización de la salud en el País ha señalado que el 44.1% de los profesionales de la salud muestran alta tendencia de padecer de estrés laboral, lo cual encamina a la disminución en cuanto a la calidad de las atenciones que estos ofrecen a los pacientes, de modo que, se resalta la necesidad de mejorar las políticas de las instituciones, las cuales ayuden a garantizar la salud mental de los profesionales ⁵.

Por otro lado, las instituciones que ofrecen servicio de salud han manifestado que a nivel nacional la cantidad de pacientes está en aumento, de tal forma que, ello significa una mayor carga laboral para los profesionales de la salud, estimando que existen doce profesionales de enfermería por cada diez mil de los habitantes en todo el Perú. Frente a dicho contexto, es que se afirma que el incremento de la carga de trabajo ha afectado las labores del personal, viéndose plasmado en la disminución de su desempeño. Sin embargo, también se considera que el estrés laboral es producto de los prolongados horarios que tienen las enfermeras, así como el temor que les produce la posibilidad de poder contraer alguna enfermedad ⁶.

En cuanto al contexto regional, los estudios han señalado que el 55.3% de enfermeros han evidenciado un nivel medio en relación con el estrés laboral, mientras que se ha observado que cerca del 44.7% de los profesional ha alcanzado a revelar un nivel regular en cuanto a su

desempeño, de modo que, dichos resultados han permitido afirmar que existe una influencia o repercusión del estrés laboral sobre el desempeño que tiene el personal en la realización de sus actividades, siendo necesario un mayor abordaje al tema, con lo cual sea posible brindar sugerencias en cuanto a las acciones que deben ser realizadas a la espera de que los aspectos evaluados no repercutan negativamente sobre las atenciones que se les otorga a los pacientes ⁷.

Mientras que, en lo que incumbe a la realidad institucional, es posible afirmar que los licenciados en enfermería del Hospital Santa María del Socorro, han demostrado síntomas relacionados con el estrés laboral, siendo ello consecuencia de la alta demanda de pacientes que atienden diariamente, así como producto de las exigencias propias de su profesión, lo cual repercute en su desempeño, así como en las atenciones que otorgan a los pacientes. Por lo cual el estudio pretende evidenciar la relación entre los elementos de estudio en la búsqueda de brindar sugerencias que favorezcan a compensar la problemática expuesta.

Ante lo mencionado con anterioridad, se contó con el siguiente **problema de investigación** ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2022?

Asimismo, el estudio presentó una justificación desde un contexto teórico, en cuanto se realizó una revisión y un debido análisis de la bibliografía que guardó relación con las variables de estudio, contando con la posibilidad de seleccionar aquellas fuentes confiables que contribuyan a reunir información de calidad, para que lo plasmado en la investigación sirva como sustento para el desarrollo de próximas indagaciones. Asimismo, la información contenida en el estudio pudo servir para ampliar los conocimientos respecto al tema abordado.

Desde un contexto práctico, los resultados que sean conseguidos en el estudio contaron con la posibilidad de aclarar el nivel que presentan los enfermeros respecto al estrés laboral, así como de su desempeño laboral, pretendiendo llamar a la reflexión de las medidas que puedan llegar a tomarse para mejorar ambos aspectos y ello se vea reflejado en el servicio o atenciones brindadas a los pacientes.

Desde un aspecto metodológico, se aplicó un instrumento validado, habiendo sido estos elaborados y adaptados en base de los instrumentos desarrollados en otras investigaciones (Anexo 2.8.5). Del mismo modo, se contó con la determinación del Alfa de Cronbach, con lo cual se pretendió demostrar la confiabilidad del instrumento.

En cuanto a la importancia, tanto la información como los resultados estadísticos que sean expuestos en el estudio sirven como referencia para reconocer el nivel en cuanto al estrés laboral, así como el desempeño laboral que evidencien los profesionales de enfermería, con la intención de que se puedan plasmar sugerencias que contribuyan a compensar la problemática de la cual derivó el desarrollo de la investigación y en beneficio de estos profesionales y la óptima realización de sus funciones.

Por otro lado, se puede señalar que, el estudio contó con el siguiente **objetivo general**: Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2022. Mientras que, entre los **objetivos específicos**, estos fueron los siguientes: 1) Identificar la relación entre el estrés laboral y la calidad de trabajo en los licenciados de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2022. 2) Identificar la relación entre el estrés laboral y la responsabilidad en los licenciados de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2022. 3) Identificar la relación entre el estrés laboral y el compromiso institucional en los licenciados de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2022. 4) Identificar la relación entre el estrés laboral y el liderazgo y trabajo en equipo en los licenciados de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2022.

Del mismo modo, se contó con la siguiente **hipótesis general**, Existe una relación significativa entre el nivel de estrés laboral y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2022

En cuanto a los **antecedentes**, se llegó a identificar las siguientes investigaciones que guardan relación con los elementos de estudio:

Cueva ⁸, en el 2022, Ecuador, tuvo como finalidad estudiar el estrés laboral, así como la calidad de vida que tienen los enfermeros en el trabajo. El estudio fue descriptivo, así como de diseño correlacional, donde la muestra fueron 217 enfermeros y la técnica fue la encuesta. Mientras que, los resultados indicaron que el 77.0% del personal alcanzó nivel bajo en cuanto al bienestar logrado, el 86.6% obtuvo nivel bajo respecto a la administración de tiempo libre. Asimismo, se identificó que el 80.6% alcanzó una calificación elevada en cuanto al estrés de manera global, donde los síntomas de esta condición fueron valorados en nivel alto por el 79.2%. Concluyendo que, mientras la calidad de vida fue valorada en nivel bajo, el estrés laboral prevaleció en nivel alto.

Mendoza ⁹, en el 2019, Ecuador, buscó valorar el estrés laboral, así como la calidad de vida en el entorno laboral en un grupo de enfermeras. El estudio fue no experimental, donde se mantuvo una muestra de 240 enfermeras y la técnica fue la encuesta. Además, los resultados revelaron que el 87.3% de los encuestados fueron de sexo femenino, donde el 38.8% contó con edades entre los 31 a los 40 años y el 41.3% presentó un estado civil casado. En cuanto al estrés laboral, el 28.3% sostuvo sentir agotamiento laboral, el 23.8% señaló que la retribución era insuficiente, el 40.4% refirió que los superiores se mostraban indiferentes ante lo que requerían para poder desempeñar sus labores y el 14.2% sostuvo que tenía bajo su cargo demasiadas actividades. Asimismo, sobre la calidad de la vida laboral, el 25.8% se sentía parcialmente satisfecho. Concluyendo que, prevaleció una incidencia entre las variables inspeccionadas.

Gutiérrez ¹⁰, en el 2021, Ecuador, buscó evaluar el estrés laboral y su correspondencia con la calidad de atención en el personal de un centro de salud. El estudio fue no experimental y cuantitativo, donde se integró una muestra de 80 enfermeras y se empleó el instrumento

cuestionario. Del mismo modo, los resultados determinaron que el personal mostró un nivel bajo de estrés y un nivel elevado en cuanto a la calidad de atención, debido a que el 81.2% obtuvo puntuación baja en las manifestaciones psicósomáticas, el 47.50% señaló que la motivación laboral prevaleció en nivel bajo, el 82.5% sostuvo que se alcanzó nivel bajo en las condiciones laborales. Concluyendo que, no se contó con una correspondencia significativa entre los elementos analizados.

Santa Cruz ¹¹, en el 2022, Lima, tuvo como objetivo evaluar el estrés laboral y su correlación con el desempeño laboral en un hospital. El estudio fue cuantitativo y no experimental, habiendo contado con un elemento muestral conformado por 100 enfermeros, quienes fueron partícipes de la aplicación de un cuestionario. Además, como resultados se tuvo que el 56.0% de estos profesionales mostró un nivel medio en cuanto a su estrés laboral, mientras que, en relación con el desempeño laboral se tuvo que el 58.0% evidenció un nivel medio. Concluyendo que, con una sigma superior a 0.050 no se alcanzó a determinar la relación entre las variables.

Muñante ¹², en el 2021, Lima, tuvo como propósito estudiar la relación del estrés laboral frente al desempeño de un grupo de enfermeros. El estudio fue no experimental, donde se alcanzó a integrar una muestra de 36 profesionales, quienes colaboraron con la aplicación de un cuestionario. Además, los resultados establecieron que el 80.5% de estos profesionales demostró un estrés laboral de nivel medio, donde el 63.9% alcanzó una despersonalización en nivel bajo, el 83.3% señaló que la realización personal se encontró en nivel medio. Asimismo, referente al desempeño laboral, el 72.2% mostró un desempeño adecuado, mientras que, el 22.2% se encontró en un nivel poco adecuado. Concluyendo que, con un valor de 0.520 se determinó una correlación positiva moderada entre las variables.

Condezo ¹³, en el 2022, Lima, buscó evaluar el estrés laboral y su correspondencia con el desempeño laboral en un grupo de enfermeros. El estudio fue aplicado, así como correlacional, donde la muestra fueron 70 enfermeros y la técnica utilizada fue la encuesta. Además, los resultados indicaron que el 39.0% presentó estrés laboral de nivel medio, mientras que, el 31.0% alcanzó un nivel bajo y el 30.0% demostró un nivel alto. Respecto al desempeño laboral, el 40.0% alcanzó una valoración de nivel medio, el 31.0% un nivel bajo y el 29.0% presentó un nivel alto. Concluyendo que, con un p valor inferior a 0.050 se determinó la correspondencia entre las variables.

Rojas ⁴, en el 2022, Lima, estudió la influencia del estrés laboral ante el rendimiento laboral de los profesionales de un hospital. El estudio fue no experimental, habiendo integrado una muestra de 56 profesionales a quienes se les aplicó un cuestionario. Además, los resultados reflejaron que el estrés laboral prevaleció en nivel medio en el 54.9%, mientras que el rendimiento laboral en el 64.7% alcanzó una valoración de nivel bueno. De modo que, ello permitió llegar a la conclusión de que con una sigma menor a 0.050 se evidenció una correlación significativa entre ambos elementos inspeccionados.

Pereyra y Benabente ⁷, en el 2021, Ica, buscaron evaluar el estrés sobre y su incidencia frente al desempeño laboral en un hospital. El estudio fue cuantitativo, así como transversal, donde se contó con una muestra de 47 enfermeras, habiendo empleado como instrumento el cuestionario. Además, los resultados consignaron que el 55.3% del personal evidenció un nivel medio en cuanto al estrés laboral, el 29.8% mostró un nivel bajo y el 14.9% alcanzó a mostrar un nivel alto. Respecto al desempeño laboral, se identificó que el 44.7% alcanzó un nivel regular, mientras que el 38.3% evidenció un nivel bueno. Concluyendo que, con un p valor menor a 0.050 se demostró la incidencia significativa entre las variables que fueron evaluadas.

Chávez et al. ¹⁴, en el 2021, Ica, tuvieron como finalidad analizar el grado de estrés que presentan los enfermeros de un hospital. El estudio fue transversal, así como descriptivo, donde la muestra fue compuesta por 30 enfermeros y se contó con el empleo de la técnica encuesta. Igualmente, los resultados determinaron que el 80.0% del personal evaluado mostró un nivel medio en cuanto al estrés laboral, sin embargo, el 10.0% obtuvo un nivel alto, donde ello fue consecuencia de que el 45.0% presentó agotamiento emocional, mientras que el 75.0% refirió presentar baja realización personal. De modo que, se llegó a la conclusión de que en el grupo de enfermeros evaluados, estos mostraron una tendencia media en cuanto al estrés laboral.

II. Estrategia metodológica

Tipo de investigación

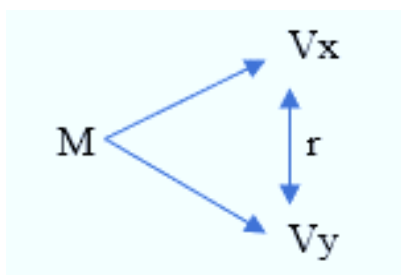
El estudio correspondió a un tipo aplicado, debido a que el investigador ahondó en la evaluación del fenómeno de inspección, en búsqueda de generar conocimientos y brindar sugerencias que ayuden a compensar el problema identificado, Hernández y Mendoza ¹⁵ refieren que este estudio corresponde a la indagación sobre un determinado problema para contribuir en la resolución de este.

Enfoque de investigación

El enfoque fue el cuantitativo, en cuanto se contó con el empleo de medios estadísticos con la intención de ofrecer una respuesta a cada objetivo formulado, por medio de valoraciones numéricas. Hernández y Mendoza ¹⁵ afirman que este enfoque contempla la examinación de las variables a partir del cálculo estadístico.

Nivel de investigación

El nivel de estudio correspondió al correlacional, ya que se pretendió poner en evidencia la relación demostrada por los elementos de estudio. Hernández y Mendoza ¹⁵ mencionan que este nivel se asocia a la valoración en cuanto a la interacción que exponen los elementos de inspección de la indagación.



M: Licenciados de enfermería

Vx: Estrés laboral

Vy: Desempeño laboral

R: Relación

Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, ya que se evitó la manipulación o la alteración respecto a la realidad que demuestran los elementos de inspección y el desenvolvimiento de estos. Hernández y Mendoza ¹⁵ mencionan que este diseño ostenta la particularidad de evitar las modificaciones en cuanto al objeto de estudio.

Población y Muestra

Población de estudio

La población contó con un total de 74 licenciados de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Hernández y Mendoza ¹⁵ definen a la población como la integración de un conjunto de

individuos, de quienes se busca conseguir información, así como conocimientos para la evaluación del tema de investigación.

Tamaño de muestra

La muestra contempló la misma cantidad expuesta en la población, entendiéndose con ello que correspondió a una muestra no probabilística, Hernández y Mendoza ¹⁵ argumentan que este tipo de muestra guarda relación con aquella que no demanda de la aplicación de una fórmula para obtener su cálculo, ya que contempla la misma cantidad de la población.

Muestreo

En lo que atañe al muestreo, este fue el intencional, donde el investigador contempló una serie de criterios para poder seleccionar a los individuos que contribuirán en el estudio. Hernández y Mendoza ¹⁵ mencionan que este muestreo corresponde a un proceso de selección que surge en base a un conjunto de criterios expuestos por el investigador.

Criterios de inclusión

Enfermeros que muestren interés en la investigación.

Enfermeros que laboran en el Hospital Santa María del Socorro.

Criterios de exclusión

Enfermeros que no muestren interés en la investigación.

Enfermeros que no laboren en el Hospital Santa María del Socorro

Técnicas de recolección de datos

La técnica que se usó fue la encuesta, Hernández y Mendoza ¹⁵ señalan que esta técnica corresponde a un mecanismo que expone una serie de preguntas, las cuales conducen a poner en evidencia la perspectiva que tienen las personas respecto al objeto de estudio.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento correspondió al cuestionario, el cual contuvo las características que se exponen a continuación:

Variable 1: Estrés laboral

Desgaste emocional: 5 ítems

Insatisfacción por retribución: 5 ítems

Insatisfacción del ejercicio profesional: 5 ítems

Falta de motivación: 5 ítems

Exceso de demanda laboral: 5 ítems

Demérito profesional: 5 ítems

Además, esta variable contó con la siguiente valoración por niveles: Nivel bajo (1-50), Nivel medio (51-100) y Nivel alto (101-150).

Variable 2: Desempeño laboral

Para el caso de la segunda variable, se mantuvo la exposición de 15 interrogantes, las mismas que contaron con la siguiente distribución:

Calidad de trabajo: 5 ítems

Responsabilidad: 5 ítems

Compromiso institucional: 5 ítems

Liderazgo y trabajo en equipo: 5 ítems

Asimismo, cabe mencionar que esta variable mantuvo la siguiente escala de distribución: Nivel bajo (1 – 33), Nivel medio (34-66) y Nivel alto (67-100). Hernández y Mendoza ¹⁵ señalan que el cuestionario corresponde a un mecanismo que busca poner en evidencia la realidad de un objeto de estudio.

Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos

Se mantuvo la exposición de la estadística descriptiva, la cual exhibió tanto tablas como gráficos, empleando las frecuencias y porcentajes para la valoración de las variables en estudio. Mientras que, haciendo uso de la estadística inferencial se buscó determinar los coeficientes de correlación de los elementos inspeccionados. Por otro lado, se contó con la posibilidad de poder determinar la prueba de normalidad, donde una valoración de sigma menor a 0.050, consignó la posibilidad de proceder al cálculo de las correlaciones, donde todos los resultados fueron procesados haciendo uso del software SPSS V 20.00.

III. Resultados

Presentación e interpretación de resultados

Características Sociodemográficas

Tabla 1

Características sociodemográficas

		F	%
Sexo	Masculino	31	41,9
	Femenino	43	58,1
Edad	20-34 años	32	43,2
	35-49 años	34	45,9
	50 a más años	8	10,8
Estado civil	Soltera (o)	18	24,3
	Casada(o)	27	36,5
	Conviviente	14	18,9
	Viuda (o)	8	10,8
	Divorciada (o)	7	9,5
	Total	74	100,0

Nota: Información procesada en SPSS V 20.00

Los resultados han demostrado que, en cuanto a las características sociodemográficas de los enfermeros encuestados, el 58.1% ha sido de sexo femenino, mientras que, el 41.9% ha sido de sexo masculino. Asimismo, se ha identificado que, del personal encuestado, el 45.9% ha contado con un rango de edad de 35 a los 49 años, mientras que, el 43.2% contó con edades que oscilaron entre los 20 a los 34 años y el 10.8% contó con edades entre 50 años a más. Del mismo modo, se llegó a identificar que, el 36.5% de los profesionales contó con un estado civil de casada (o), el 24.3% era soltera (o) y el 18.9% era conviviente.

Evaluación de la variable Estrés laboral

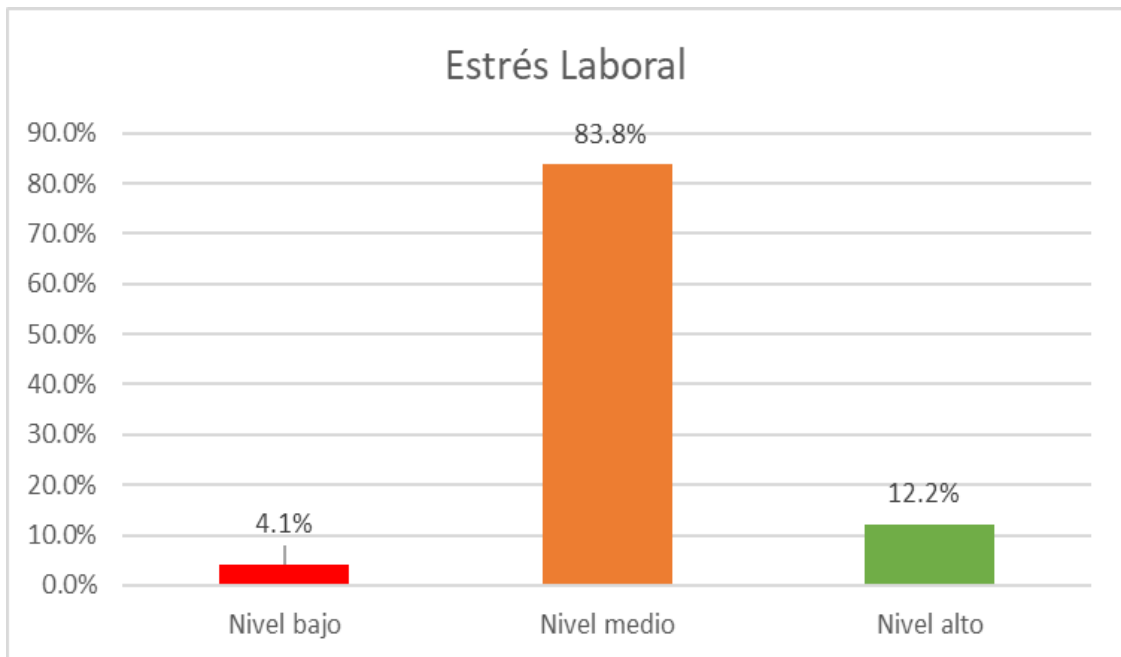


Figura 1

Análisis de la Variable Estrés laboral

Nota: Información procesada en SPSS V 20.00

Los resultados alcanzados han llegado a demostrar que el 83.8% de los licenciados en enfermería señalaron que su estrés laboral prevaleció en nivel medio, mientras que, en el 12.2% se encontró un estrés que marcó una tendencia alta y en el 4.1% un nivel bajo, debido a que, los encuestados manifestaron que tanto el desgaste emocional como la insatisfacción por la retribución y del ejercicio profesional, además de la falta de motivación el demérito profesional y también el exceso en cuanto a la demanda laboral prevalecieron en un nivel medio.

Evaluación de las dimensiones de la variable Estrés Laboral

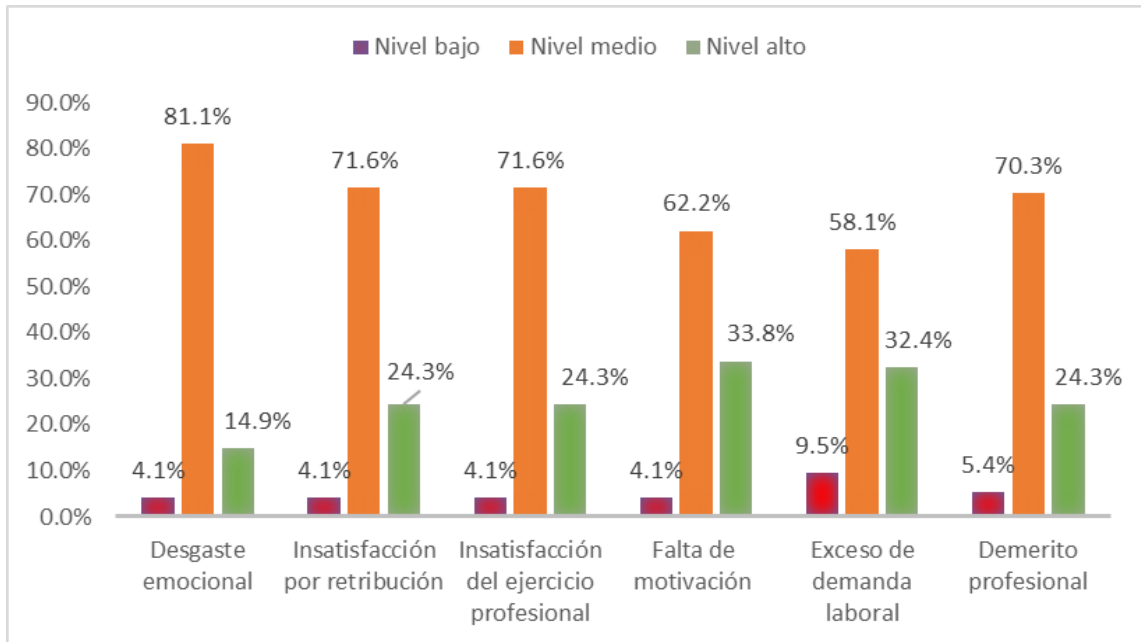


Figura 2

Análisis descriptivo de las Dimensiones de Estrés laboral

Nota: Información procesada en SPSS V 20.00

Respecto a las dimensiones que forman parte del estrés laboral, se halló que el 81.1% de los enfermeros sostuvo que el desgaste emocional prevaleció en nivel medio, ya que señalaron que sentían un agotamiento emocional al finalizar su jornada laboral, además de sentir fatiga y agobio cuando no concluían con su trabajo.

Asimismo, la insatisfacción por retribución fue valorada en nivel medio por el 71.6% de los encuestados, en cuanto un considerable grupo de los profesionales señalaron que la retribución recibida no era suficiente en relación con su trabajo y esfuerzo realizado. Además, consideraron que sus superiores se mostraban indiferentes frente a lo que ellos requieren para desempeñarse de forma óptima.

Además, la insatisfacción del ejercicio profesional se halló en nivel medio con una representación equivalente a 71.6% ya que los profesionales afirmaron que sentían desmotivación al momento de realizar su trabajo, además, algunos consideraron que se les hacía imposible el completar la cantidad de actividades o funciones que son asignadas.

Del mismo modo, la falta de motivación prevaleció en nivel medio, donde el 62.2% de encuestados señaló que en algunos momentos sentían ganas de llegar a cambiar de trabajo, debido a que sentían frustración respecto a sus expectativas sobre su crecimiento laboral, mientras que, algunos sostuvieron que consideraban inútil sus esfuerzos realizados en el trabajo.

Igualmente, el exceso de demanda se encontró en nivel medio, donde el 58.1% sostuvo que las demandas propias del trabajo excedían con su capacidad de respuesta, por lo mismo que eran demasiadas las actividades o funciones que les asignaban.

Además, se observó que el 70.3% calificó en nivel medio el demérito profesional, en cuanto afirmaron que consideraron que el trabajo realizado no era lo suficientemente valorado, lo cual conllevaba a que sintieran impotencia cuando no alcanzaban los resultados esperados. Asimismo, afirmaron que el reconocimiento que reciben en ocasiones es insatisfactorio.

Evaluación de la variable Desempeño laboral

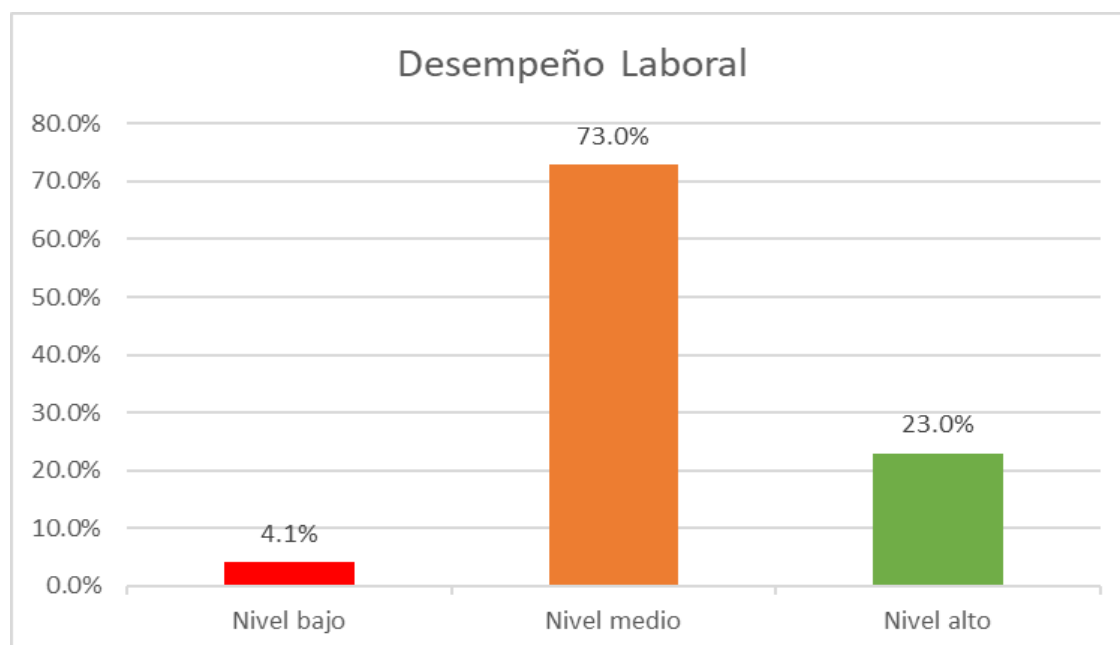


Figura 3

Análisis de la Variable Desempeño laboral

Nota: Información procesada en SPSS V 20.00

En lo que concierne al desempeño laboral, se observó que el 73.0% de los encuestados la calificó en nivel medio, asimismo, el 23.0% de estos señaló que se encontró en nivel alto y el 4.1% sostuvo que se encontró en nivel bajo, como consecuencia de que señalaron que la calidad de trabajo, así como la responsabilidad y el compromiso institucional prevalecieron en un nivel medio, sin embargo, señalaron que el liderazgo, así como el trabajo en equipo en su centro de laborales alcanzó una calificación de nivel alto.

Evaluación de las dimensiones de la variable Desempeño laboral

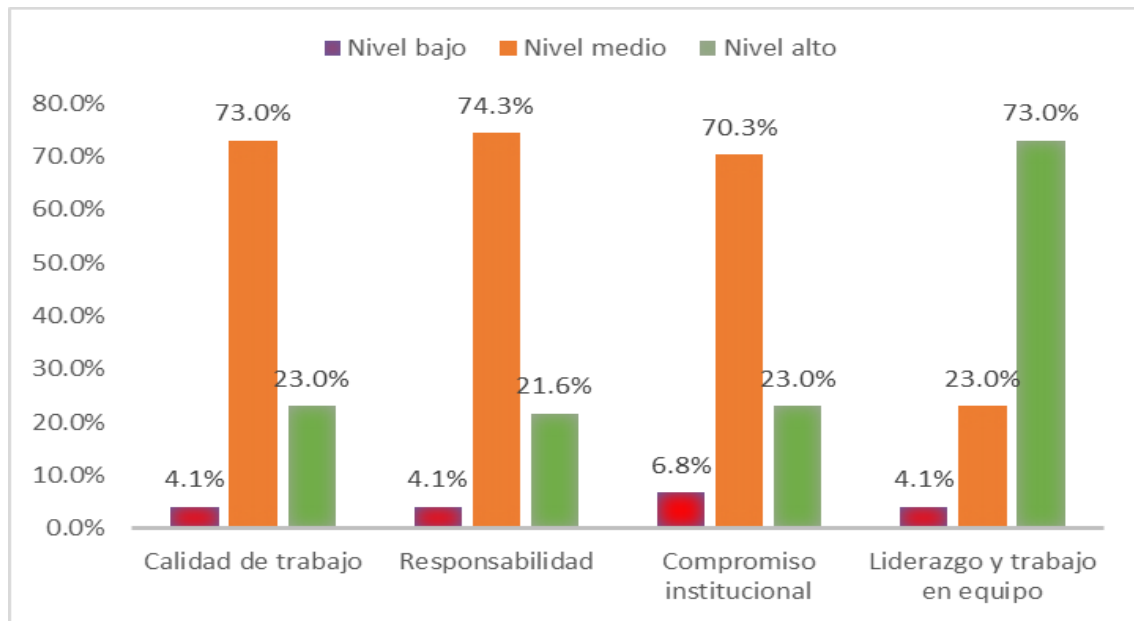


Figura 4

Análisis descriptivo de las Dimensiones de Desempeño laboral

Nota: Información procesada en SPSS V 20.00

En lo que compete a la valoración de las dimensiones del desempeño laboral, se halló que el 73.0% de los encuestados manifestó que la calidad de trabajo se encontró en nivel medio, como consecuencia de que los profesionales señalaron que en ocasiones establecían un orden en cuanto a la realización de sus actividades con el propósito de alcanzar los objetivos, asimismo, manifestaron que generalmente realizaban las funciones dentro del tiempo establecido.

Asimismo, el 74.3% de los encuestados manifestó que la responsabilidad obtuvo una valoración de nivel medio, por lo mismo que los encuestados señalaron que mantienen informados a sus superiores respecto al progreso en su trabajo, así como de los problemas que pueden surgir durante su jornada laboral. Del mismo modo, afirmaron que asumían con responsabilidad las consecuencias de sus acciones.

Por otro lado, el 70.3% sostuvo que el compromiso institucional alcanzó una valoración de nivel medio, ya que consideraron que no siempre la institución mantenía capacitado a sus colaboradores, además, reconocieron que no siempre demostraron compromiso en sus funciones, así como buena disposición.

Igualmente, el liderazgo y trabajo en equipo alcanzó una calificación de nivel alto con una representación del 73.0% debido a que los encuestados señalaron que el desarrollo de sus funciones guardaba coherencia con el cumplimiento de los objetivos y metas de la misma institución, asimismo, señalaron la importancia del trabajo en equipo para promover un clima laboral positivo.

Prueba de normalidad

H1: Los datos de la población proceden de una distribución normal

H0: Los datos de la población no proceden de una distribución normal

Tabla 2

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov – Smirnov			Shapiro Wilk		
	Estadístico	GL	Sig.	Estadístico	GL	Sig.
Variable Estrés laboral	,459	74	,000	,539	74	,000
Desgaste emocional	,452	74	,000	,575	74	,000
Insatisfacción por retribución	,415	74	,000	,662	74	,000
Insatisfacción del ejercicio profesional	,415	74	,000	,662	74	,000
Falta de motivación	,370	74	,000	,708	74	,000
Exceso de demanda laboral	,323	74	,000	,762	74	,000
Demérito profesional	,415	74	,000	,662	74	,000
Variable Desempeño laboral	,421	74	,000	,652	74	,000
Calidad de trabajo	,421	74	,000	,652	74	,000
Responsabilidad	,427	74	,000	,642	74	,000
Compromiso institucional	,421	74	,000	,652	74	,000
Liderazgo y trabajo en equipo	,445	74	,000	,593	74	,000

Nota: Valoraciones procesadas en el SPSS V 20.00

Respecto a la prueba de normalidad, se procedió a dar lectura al coeficiente Kolmogorov Smirnov, en cuanto se contó con un elemento muestral superior a 50 integrantes. De igual manera, habiendo contado con una valoración de la sigma de 0.000 en cada elemento de inspección, habiendo sido este menor a 0.050, se contó con la posibilidad de calcular las correlaciones de las variables y sus dimensiones.

Objetivo general

Tabla 3

Correlación entre la Variable Estrés laboral y Desempeño laboral

Correlaciones			
		Estrés laboral	Desempeño laboral
Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1	0.698
	P valor		0.000
	N	74	74
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.698	1
	P valor	0.000	
	N	74	74

Nota: Información procesada en SPSS V 20.00

Respecto a la correlación de las variables, se halló una relación significativa en cuanto se contó con un p valor inferior a 0.050. Del mismo modo, se contó con un tipo de correlación positiva considerable, en vista de que el valor de correlación fue de 0.698, habiendo demostrado un comportamiento directamente proporcional.

Objetivo específico 1

Tabla 4

Correlación entre la Variable Estrés laboral y Calidad de trabajo

Correlaciones			
		Estrés laboral	Calidad de trabajo
Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1	0.698
	P valor		0.000
	N	74	74
Calidad de trabajo	Coefficiente de correlación	0.698	1
	P valor	0.000	
	N	74	74

Nota: Información procesada en SPSS V 20.00

Con una valoración de un p valor de 0.000 se llegó a identificar una relación significativa entre el estrés laboral y la calidad de trabajo. Mientras que con un valor de relación de 0.698 se determinó un tipo de correlación positiva considerable entre los elementos mencionados, así como un comportamiento directamente proporcional entre los mismos.

Objetivo específico 2

Tabla 5

Correlación entre la Variable Estrés laboral y Responsabilidad

Correlaciones			
		Estrés laboral	Responsabilidad
Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1	0.645
	P valor		0.000
	N	74	74
Responsabilidad	Coefficiente de correlación	0.645	1
	P valor	0.000	
	N	74	74

Nota: Información procesada en SPSS V 20.00

Los resultados evidenciaron que con la obtención de un p valor de 0.000 se demostró la relación significativa entre el estrés laboral y la responsabilidad. Además, con un valor de relación de 0.645 se determinó un tipo de comportamiento directamente proporcional, así como una correlación positiva considerable entre los elementos que fueron objeto de evaluación.

Objetivo específico 3

Tabla 6

Correlación entre la Variable Estrés laboral y Compromiso institucional

Correlaciones			
		Estrés laboral	Compromiso institucional
Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1	0.627
	P valor		0.000
	N	74	74
Compromiso institucional	Coefficiente de correlación	0.627	1
	P valor	0.000	
	N	74	74

Nota: Información procesada en SPSS V 20.00

Los resultados determinaron que con un p valor menor a 0.050, se halló una relación significativa entre el estrés laboral frente al compromiso institucional. Mientras que, con un valor de relación semejante a 0.627 se estableció un comportamiento directamente proporcional entre ambos elementos examinados, así como un tipo de correlación positiva considerable.

Objetivo específico 4

Tabla 7

Correlación entre la Variable Estrés laboral y Liderazgo y trabajo en equipo

		Correlaciones	
		Estrés laboral	Liderazgo y trabajo en equipo
Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1	0.496
	P valor		0.000
	N	74	74
Liderazgo y trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	0.496	1
	P valor	0.000	
	N	74	74

Nota: Información procesada en SPSS V 20.00

Los resultados expuestos han revelado que con un p valor de 0.000 se demostró la prevalencia de una relación significativa entre el estrés laboral frente al liderazgo y el trabajo en equipo. De igual manera, con un valor de relación de 0.496 se determinó la existencia de un tipo de correlación positiva media entre ambos elementos estudiados, así como un comportamiento directamente proporcional.

IV. Discusión

En cuanto al **objetivo general**, los resultados del estudio han reflejado que hubo una prevalencia de una relación significativa entre las variables correspondientes al estrés laboral, así como al desempeño laboral, donde el p valor fue semejante a 0.000. Además, habiendo alcanzado un valor de relación de 0.698 se consigió la predominancia de una correlación positiva considerable entre ambos elementos. De igual manera, Muñante ¹² sostuvo que alcanzó a determinar un tipo de correlación positiva moderada en lo que concierne al desempeño, así como el estrés en el trabajo, donde además evidenció que el 80.5% de los enfermeros mostró un nivel medio respecto al estrés, mientras que, el 22.2% sostuvo que su desempeño fue valorado como un poco adecuado. Asimismo, Condezo ¹³ manifestó que con un p valor menor a 0.050, estableció una correspondencia significativa entre las variables estrés y desempeño en el trabajo, donde el 39.0% de los profesionales evidenció un nivel medio de estrés, mientras que, el 40.0% demostró un nivel medio en cuanto al desempeño. Por consiguiente, se ha consignado una correspondencia entre lo manifestado con anterioridad, en vista de que los autores concuerdan en que el estrés tiende a influenciar sobre el desempeño o desenvolvimiento que muestran los enfermeros en el desarrollo de sus funciones. Asimismo, Leitao et al. ¹⁶, señala que el estrés laboral corresponde a aquella condición o situación que surge que son asignadas al trabajador llegan a ser superiores frente a las capacidades de estos, lo cual conduce a que estos no demuestren una adecuada respuesta y por consiguiente no cumplan con la totalidad de sus funciones de forma eficiente. Mientras que, Syakur et al. ¹⁷, sostienen que el desempeño laboral se encuentra asociado con la productividad, así como con la calidad de trabajo que demuestran los colaboradores para el cumplimiento de determinados objetivos.

Respecto al **objetivo específico 1**, los resultados alcanzados en el estudio determinaron que con un p valor inferior a 0.050 se demostró una relación significativa entre el estrés laboral frente a la calidad de trabajo, donde ello se vio complementado con un valor de relación de 0.698 con el cual se estableció un tipo de correlación positiva considerable respecto a ambos elementos. Frente a ello, Cueva ⁸ sostuvo que el estrés laboral guarda cierta correspondencia con la calidad de vida y por consiguiente, del trabajo, en vista de que identificó que el 79.2% de los colaboradores en su estudio contaron con un nivel alto de estrés laboral, pero al mismo tiempo señalaron que el 77.0% contó con niveles bajos en relación con la calidad de trabajo y vida. En relación con lo mencionado, Mendoza ⁹ mencionó que encontró una incidencia entre el estrés laboral y la calidad de vida en el trabajo de los profesionales de enfermería, prevaleció un nivel alto de estrés laboral, mientras que, el 25.8% señaló que se encontró parcialmente satisfecho respecto a la calidad de vida en su trabajo. De tal forma que, se ha alcanzado a demostrar que la calidad de trabajo guarda correspondencia con el estrés laboral, en donde a mayor nivel de estrés, el entorno de trabajo tiende a verse perjudicado e implica una afectación sobre el desarrollo de sus funciones. Además, Rahul et al. ¹⁸, manifiestan que la calidad de trabajo guarda relación no solo con un adecuado

servicio ofrecido a los demás, sino que también se vincula con el ofrecimiento de un ambiente positivo para todas las partes implicadas.

En lo que atañe al **objetivo específico 2**, los resultados obtenidos señalaron que con la obtención de un p valor de 0.000 se estableció la prevalencia de una relación significativa entre el estrés laboral frente a la responsabilidad. De igual manera, habiendo alcanzado un valor de relación de 0.645 se estableció un tipo de correlación positiva considerable entre dichos elementos de inspección. Asimismo, Rojas ⁴ indicó que con una valoración de una sigma menor a 0.050, pudo demostrar una correlación significativa entre el estrés frente al rendimiento alcanzado por el personal, donde el estrés alcanzó un nivel medio con una representación del 54.9%, mientras que el rendimiento con una representación del 64.7% evidenció un nivel bueno. En relación con ello, Pereyra y Benabente ⁷ señalaron que habiendo alcanzado un p valor de 0.000 identificó una incidencia significativa entre el estrés y el desempeño en el entorno laboral, donde el 55.3% de los profesionales evidenciaron un nivel medio de estrés, mientras que en relación con el desempeño en el trabajo, el 44.7% obtuvo un nivel regular. De tal forma que, los estudios expuestos han coincidido con los resultados alcanzados en la investigación, en cuanto han consignado que el estrés en el entorno laboral repercute sobre el desenvolvimiento o desempeño del personal, viéndose afectado el grado de responsabilidad que estos asumen en la realización de sus funciones. Asimismo, Astuty y Udin ¹⁹, argumentan que la responsabilidad compete al cumplimiento en cuanto a las obligaciones que se les asigna a los colaboradores, así como al cuidado que tienen estos para la toma de decisiones o para la realización de determinadas acciones.

En lo que compete al **objetivo específico 3**, se demostró mediante los resultados que con un p valor menor a 0.050 se consignó una relación significativa entre el estrés laboral frente al compromiso institucional. Además, habiendo obtenido un valor de relación equivalente a 0,627 se determinó la prevalencia de una correlación positiva considerable respecto a ambos elementos estudiados. De igual manera, Gutiérrez ¹⁰ manifestó que el estrés laboral influencia sobre la calidad en cuanto a la atención del personal, por lo mismo que representa una afectación a nivel integral en la vida de estos. Igualmente, Muñante ¹² señaló que encontró una correlación positiva moderada respecto al estrés, así como el desempeño laboral, por lo mismo que halló que el 80.5% de los encuestados alcanzó un nivel medio respecto al estrés, mientras que, el 22.2% refirió que su desempeño no era tan adecuado. De modo que, se ha evidenciado que el estrés producto del trabajo ha mostrado una prevalencia en términos de afectación sobre el compromiso institucional del personal, donde ante el aumento del estrés, el servicio ofrecido tiende a disminuir en cuanto a su calidad. De igual manera, Wu et al. ²⁰, afirman que el compromiso institucional compete al cumplimiento de las obligaciones o al sentido de pertenencia que tiene todo colaborador frente a la empresa o intuición donde se desempeña, de tal forma que, también se vincula al grado de motivación que tiene el personal para la consecución de los objetivos.

En cuanto al **objetivo específico 4**, se consignó a través de los resultados que prevaleció una relación significativa entre el estrés laboral frente al liderazgo y trabajo en equipo, por lo mismo que se obtuvo un p valor de 0.000. Igualmente, habiendo obtenido un valor de relación de 0.496 se consignó una correlación positiva media entre los elementos mencionados. Ante ello, Pereyra y Benabente ⁷ afirmaron que el estrés mostró una incidencia significativa frente al desempeño que ha evidenciado el personal, en cuanto el p valor alcanzado fue menor a 0.050, del mismo modo, indicaron que el 55.3% de los profesionales encuestados en su investigación señalaron que prevaleció en ello un nivel medio en cuanto al estrés, mientras que el 44.7% sostuvo que su desempeño alcanzó una valoración de nivel regular. Igualmente, Rojas ⁴ sostuvo que con una sigma menor a 0.050, alcanzó a demostrar una correlación significativa respecto al estrés y el desenvolvimiento o rendimiento demostrado por el personal, además, sostuvo que el 54.9% demostró un nivel medio de estrés, mientras que el 64.7% valoró en nivel bueno el rendimiento en el trabajo. Por ende, se ha llegado a poner en evidencia que el estrés o agotamiento que experimentan los profesionales en cuanto al desarrollo de sus funciones tiende a repercutir sobre el desempeño en sus actividades asignadas. Además, Astuty y Udin ¹⁹, manifiestan que el liderazgo corresponde al grado de influencia que puede llegar a ejercer una persona respecto a un grupo de individuos, buscando incentivarlos para que tengan un óptimo desenvolvimiento, mientras que, el trabajo en equipo corresponde al esfuerzo de forma colectiva que tienen las personas para alcanzar determinados objetivos.

V. Conclusiones

1. Se concluyó que, hubo una relación significativa entre el nivel del estrés laboral frente al desempeño laboral en los licenciados de enfermería del hospital que fue objeto de estudio, por lo mismo que se contó con un p valor inferior a 0.050. Además, se consignó un tipo de correlación positiva considerable entre ambos elementos inspeccionados, en vista de que se contó con un valor de relación de 0.698.
2. Se concluyó que, prevaleció una relación significativa entre el estrés laboral con la calidad de trabajo, donde el p valor fue de 0.000, asimismo se consignó un tipo de correlación positiva considerable entre los elementos señalados, donde el valor de relación fue de 0.698.
3. Del mismo modo, se alcanzó a concluir que, con un p valor de 0.000 se identificó una relación significativa entre el estrés laboral y la responsabilidad, donde ello guardó correspondencia con la obtención de un valor de relación equivalente a 0.645, con lo cual se estableció un tipo de correlación positiva considerable.
4. Igualmente, se determinó la existencia de una relación significativa entre el estrés laboral con el compromiso institucional, en cuanto se alcanzó un p valor de 0.000. Además, se consignó un tipo de correlación positiva considerable entre los elementos de estudio señalados, donde el valor de relación fue de 0.627.
5. Además, se concluyó que hubo una relación significativa entre el estrés laboral y el liderazgo y trabajo en equipo, donde el p valor alcanzado fue de 0.000, mientras que, con un valor de relación semejante a 0.496 se determinó la prevalencia de una correlación positiva media entre dichos elementos.

VI. Recomendaciones

1. Se recomienda a los jefes del área de enfermería del hospital en estudio implementar pausas activas durante la jornada laboral de sus trabajadores, con la finalidad de desarrollar técnicas vinculadas al mindfulness o únicamente para el personal cuente con un periodo de descanso para disminuir el desgaste físico, así como emocional producido por sus propias funciones.
2. Se recomienda a los jefes del área de enfermería efectuar evaluaciones que contribuyan a identificar desde la perspectiva del personal, cuales son los factores que promueven el estrés en el área de trabajo y en base a ello implementar estrategias que ayuden a mejorar dicha condición.
3. Se recomienda a los jefes del área de enfermería promover talleres de capacitación con temáticas como las estrategias de afrontamiento de contextos conflictivos, con la finalidad de que estos adquieran capacidades que les permitan responder apropiadamente ante situaciones que pueden conducir al desarrollo del estrés.
4. Se recomienda a los jefes del área de enfermería llevar a cabo evaluaciones destinadas a identificar el nivel de desempeño del personal y también para detectar las posibles sugerencias que estos puedan proponer para mejorar las condiciones laborales ofrecidas, con la finalidad de brindarles mayor comodidad y ello recaiga en un mejor desempeño.
5. Se recomienda a la institución programar y llevar a cabo reuniones recreativas fuera del horario de trabajo, con la finalidad de fomentar el compañerismo e integración entre los profesionales, además permitiendo que estos pongan en práctica su capacidad de liderazgo y todo ello conlleve a un mejor desenvolvimiento en la realización de sus funciones.

VII. Referencias bibliográficas

1. Muñante R. Nivel de Estrés laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería. Unidad de respuesta rápida a pacientes COVID-19 Lima, 2021 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66418/Muñante_FRY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. Chaguay I. Estrés laboral y Desempeño laboral percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78610/Chaguay_VIE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
3. Idrogo J. Estrés laboral y desempeño laboral en trabajadores de salud del Centro de salud Huanchaco, 2021 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94732/Idrogo_CJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
4. Rojas D. Estrés laboral y rendimiento laboral en personal de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital de Lima, 2022 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101532/Rojas_PDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5. Durand M. Estrés laboral y desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80032/Durand_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Ortega S. Estrés laboral y desempeño profesional de las enfermeras en un instituto de salud mental de Lima, 2021 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73361/Ortega_OSM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
7. Pereyra M, Benabente R. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, Hospital Santa María del Socorro- Ica 2021 [Internet]. Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en: <http://www.ti.autonomaica.edu.pe/handle/autonomaica/1373>
8. Cueva G. Calidad de vida en el trabajo y estrés laboral en enfermeras de tres hospitales públicos de Quito, Ecuador 2021-2022 [Internet]. Universidad de Concepción; 2022. Disponible en: http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/10089/1/Tesis_Guadalupe_Cueva.pdf
9. Mendoza N. Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del

- Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo [Internet]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2019. Disponible en: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/14027/1/T-UCSG-POS-MGSS-225.pdf>
10. Gutiérrez M. Influencia del estrés laboral en la calidad de atención ejercida en personal sanitario de un hospital municipal de Guayaquil, 2021 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66515/Gutierrez_PMM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
 11. Santa Cruz V. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de la región Callao, 2020 [Internet]. Universidad Privada del Norte; 2022. Disponible en: https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30476/Santa_Cruz_Fernandez%2C_Veronica.pdf?sequence=6&isAllowed=y
 12. Muñante R. Nivel de Estrés laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería. Unidad de respuesta rápida a pacientes COVID-19 Lima, 2021 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66418/Muñante_FRY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 13. Condezo Y. Estrés laboral y desempeño laboral en enfermeros de un hospital público en el Cercado de Lima, 2021 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84078/Condezo_MYM.pdf?sequence=9&isAllowed=y
 14. Chávez M, Chileno E, Torres N. Grado de estrés laboral en enfermeras del área de Hospitalización del Hospital Regional de Ica- 2021 [Internet]. Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en: <http://www.ti.automadeica.edu.pe/handle/automadeica/1315>
 15. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. 2018. Disponible en: http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
 16. Leitão J, Pereira D, Gonçalves Â. Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2019;16(20):1–18. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/20/3803>
 17. Syakur A, Susilo T, Wike W, Ahmadi R. Sustainability of Communication, Organizational Culture, Cooperation, Trust and Leadership Style for Lecturer Commitments in Higher Education. *Budapest Int Res Critics Inst Humanit Soc Sci* [Internet]. 2020;3(2):1325–35. Disponible en:

- <https://pdfs.semanticscholar.org/6c28/973e09c1799465e5daafb55c714bdc931e6c.pdf>
18. Rahul C, Ali H, Ahmad N. Building performance service through transformational leadership analysis, work stress and work motivation (empirical case study in stationery distributor companies). *Dijemsss* [Internet]. 2019;4(1):2–7. Disponible en: <https://www.dinastipub.org/DIJEMSS/article/view/42/35>
 19. Astuty I, Udin U. The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance. *J Asian Financ Econ Bus* [Internet]. 2020;7(10):401–11. Disponible en: <https://koreascience.kr/article/JAKO202029062616487.pdf>
 20. Wu G, Hu Z, Zheng J. Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: The moderating role of career calling. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2019;16(13):1–20. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/13/2394>
 21. Mayhua A. Estrés laboral y competencias emocionales en el personal asistencial del Centro de Salud Santa Ana, Huancavelica- 2017 [Internet]. 2018. Disponible en: https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/5360/Tesis_Estrés_Competicencias_Personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 22. Morales O. Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Dvsantos Guayaquil- Ecuador, 2021 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69605/Morales_DLAOJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

VIII. Anexos

Anexo 1 Instrumento de recolección de datos



NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO, ICA, 2022

PRESENTACIÓN:

Buenos días, señor/a, se está realizando un estudio con los licenciados de enfermería con la finalidad de Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2022. Espero contar con su participación, agradeciendo anticipadamente su sinceridad y honestidad en la información que proporcionarán.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las interrogantes y seleccione una respuesta según su criterio y/o apreciación.

DATOS GENERALES:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: 20-34 años () 35-49 años () 50 a más años ()

Estado civil: Soltera/o () Casada/o () Conviviente () Viuda/o () Divorciada/o ()

Cuestionario

Estrés Laboral

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
----	----------	---	---	---	---	---

Desgaste emocional

1	Usted termina agotado emocionalmente al final de su jornada laboral
2	Siente fatiga emocionalmente debido a su trabajo
3	Le agobia la idea de no poder cumplir con su trabajo
4	Se siente sin ánimo para realizar su trabajo
5	Las funciones que realiza implican demasiada responsabilidad

Insatisfacción por retribución

6	Considera que es insuficiente la retribución que recibe por su trabajo
7	Considera que un ascenso en la institución no depende de su esfuerzo

8	Considera que su esfuerzo no mejora la retribución que recibe
9	Considera que lo que realiza no sirve para mejorar sus condiciones laborales
10	Considera que sus superiores se muestran indiferentes ante lo que requiere para desempeñar su trabajo
Insatisfacción del ejercicio profesional	
11	Se siente desmotivado para llevar a cabo su trabajo
12	Considera que es imposible realizar la cantidad de actividades que le asignan
13	Usted se muestra indiferente ante lo que le desagrada en su trabajo
14	Califica como insuficiente el tiempo en el que debe dar respuesta a sus funciones
15	Para usted es difícil dar resultado en las condiciones en las que trabaja
Falta de motivación	
16	Se muestra indiferente por mejorar su desempeño
17	Tiene ganas de cambiar su trabajo
18	Hace el mínimo esfuerzo en la realización de sus funciones
19	Siente frustración frente a sus expectativas de crecimiento laboral
20	Considera que es inútil su esfuerzo al proporcionar una atención de calidad
Exceso de demanda laboral	
21	Considera que las demandas de su trabajo exceden su capacidad de respuesta
22	Considera que son demasiadas las actividades que realiza
23	Le cuesta concentrarse por las exigencias de cada función
24	Son excesivas las funciones que desarrolla
25	Considera el trabajo como un sacrificio necesario
Demérito profesional	
26	Considera que su trabajo no es valorado
27	Se siente rebasado por la dificultad de las tareas
28	Siente impotencia cuando no logra los resultados esperados
29	Le resulta insatisfactorio el reconocimiento recibido
30	Sus superiores valoran sus esfuerzos

Cuestionario

Desempeño Laboral

Nº	Pregunta	1	2	3	4	5
Calidad de trabajo						
1	Establece un orden en sus funciones para alcanzar sus objetivos					
2	Usted considera que va más allá de sus funciones para alcanzar sus objetivos					
3	Usted considera que realiza sus funciones en el tiempo establecido					
4	Usted considera que se anticipa tanto a las necesidades como problemas que puedan surgir					
5	Muestra iniciativa para el cumplimiento de sus objetivos					
Responsabilidad						
6	Usted muestra una reacción calmada ante las dificultades que puedan presentarse en su trabajo					
7	Mantiene informado a sus superiores sobre el progreso en su trabajo					

8	Mantiene informado a sus superiores sobre los problemas que surgen en su trabajo
9	Usted demuestra autonomía y resuelve de forma oportuna cualquier imprevisto
10	Asume con responsabilidad las consecuencias de sus acciones
Compromiso institucional	
11	La institución procura mantener capacitado a sus trabajadores
12	Contribuye con ideas que permitan mejorar los procesos de trabajo
13	Demuestra buena disposición en el desarrollo de sus funciones
14	Tiene conocimiento tanto de la misión y visión de la institución
15	Demuestra compromiso en el desarrollo de sus funciones
Liderazgo y trabajo en equipo	
16	Considera que la realización de sus funciones guardan coherencia con el cumplimiento de objetivos institucionales
17	Considera que la realización de sus funciones guardan coherencia con el cumplimiento de metas institucionales
18	En su jornada laboral tiene participación activa en trabajo en equipo
19	Considera que es mejor el trabajo individual que el trabajo en equipo
20	Promueve un clima laboral positivo, propiciando relaciones interpersonales adecuadas

Gracias por su colaboración

Anexo 2 Ficha técnica de instrumento

INFORMACIÓN DE LA TESIS	Contenido de la tesis
VARIABLE	Estrés laboral
UNIVERSIDAD	Universidad Alas Peruanas
AUTOR	Mayhua Flores AngelicaGiovanna
AÑO	2018
LUGAR	Perú
TÍTULO	Estrés laboral y competencias emocionales en el personal asistencial del centro de salud Santa Ana, Huancavelica-2017
DURACIÓN	20 minutos
VALORACIÓN	Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración
CONFIABILIDAD	La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado a través del Alfa de Cronbach, en el que se mantuvo una valoración mayor a 0.70, habiendo sido de 0.937
PROFESIONALES	Fredy Fernando Rodriguez Canales/Alicia Vargas Clemente/ Mariluz Villa Riveros
LINK DE DESCARGA	https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/5360/Tesis_Estr% c3%a9s_Competicencias_Personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y

INFORMACIÓN DE LA TESIS	Contenido de la tesis
VARIABLE	Desempeño laboral
UNIVERSIDAD	Universidad César Vallejo
AUTOR	Morales de la A Olga Johanna
AÑO	2021
LUGAR	Perú
TÍTULO	Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Dvsantos Guayaquil-Ecuador, 2021
DURACIÓN	20 minutos
VALORACIÓN	Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración
CONFIABILIDAD	La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado a través del Alfa de Cronbach, en el que una valoración mayor a 0.70, alcanzando un valor de 0.978
PROFESIONALES	Muñoz Cedeño Roberto Arturo/ Romero José Luis/ Luna Arteaga Paola
LINK DE DESCARGA	https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69605/Morales_DLAOJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 3 Matriz de consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente	Tipo de investigación
¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2022?	Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2022	Existe una relación significativa entre el nivel de estrés laboral y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2022	Estrés laboral	Tipo básica
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Enfoque de investigación
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la calidad de trabajo en los licenciados de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2022? ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la responsabilidad en los licenciados de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2022? ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el compromiso institucional en los licenciados de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2022? ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el liderazgo y trabajo en equipo en los licenciados de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2022? 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación entre el estrés laboral y la calidad de trabajo en los licenciados de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2022 Identificar la relación entre el estrés laboral y la responsabilidad en los licenciados de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2022 Identificar la relación entre el estrés laboral y el compromiso institucional en los licenciados de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2022 Identificar la relación entre el estrés laboral y el liderazgo y trabajo en equipo en los licenciados de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2022 	<ul style="list-style-type: none"> Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la calidad de trabajo en los licenciados de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2022 Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la responsabilidad en los licenciados de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2022 Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso institucional en los licenciados de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2022 Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el liderazgo y trabajo en equipo en los licenciados de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2022 	Desgaste emocional Insatisfacción por retribución Insatisfacción del ejercicio profesional Falta de motivación Exceso de demanda laboral Demérito profesional <hr/> Variable dependiente Desempeño laboral <hr/> Dimensiones Calidad de trabajo Responsabilidad institucional Liderazgo y trabajo en equipo	Cuantitativo Nivel de investigación: Nivel correlacional Diseño de la investigación: Diseño no experimental Población y muestra Población: 74 licenciados de enfermería Muestra: 74 licenciados de enfermería Tipo de muestra no probabilística Muestreo intencional Técnica de recolección de datos Encuesta Instrumento Cuestionario

Anexo 4 Consentimiento informado

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA" DE ICA

FACULTAD DE ENFERMERÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____, Con Dirección
en _____, con DNI

_____ autorizo y acepto participar en el proyecto titulado:

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS LICENCIADOS DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO, ICA, 2022.

Estoy enterado y acepto que los resultados sean utilizados para fines científicos.

ATENTAMENTE

.....

FIRMA

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE PLAN DE TESIS

Yo, **CAHUANA BENDEZU, NOELIA RUTH** identificada con DNI N° **75374219**, me dirijo a Ud. para efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la **UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA**, facultad de **ENFERMERÍA**, Escuela Profesional de **ENFERMERÍA**, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es verás y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la **UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA**.

Ica, 17 de diciembre del 2022



Bach. Cahuana Bendezu, Noelia Ruth

Anexo 6 Base de datos

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20				
1	5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4					
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	2	3	3	3	3	5	3	4	4	4	3		
4	3	2	5	2	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3		
5	2	4	5	3	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4			
6	3	3	1	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4		
7	2	3	1	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4		
8	2	2	1	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	4	3	1	2		
9	2	2	1	2	4	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	2	2	3	4	1	2	2	2			
10	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3			
11	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	2	3	3	4	3	4	2	3	1	3	4	4	4	3		
12	4	3	4	4	1	1	3	5	3	3	4	1	1	1	3	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	5	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3			
13	4	3	4	3	2	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3			
14	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	2	3	2	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3				
15	2	3	1	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	3	4	4	5	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3				
16	3	2	1	4	2	4	2	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	1	4	4	3	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	3			
17	1	5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	1	3	3	3	4	4	4	4	3			
18	3	4	2	2	3	3	1	4	4	4	2	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	2	1	4	3	2	3	4	3	4	2	2	3	2	3	4	3	2	4	3	2	2	4	2	3	4	4	4	3				
19	3	2	4	5	3	3	2	4	4	4	2	5	3	3	2	4	4	4	2	3	3	2	3	2	5	4	4	4	3	3	2	2	1	4	3	3	3	1	4	3	2	4	5	2	3	3	4	4	4	3				
20	4	3	3	2	4	2	1	4	3	3	2	4	2	1	4	3	3	3	4	2	1	2	1	2	4	3	2	4	4	2	1	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3				
21	3	3	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	1	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3			
22	5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4			
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
24	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
26	2	4	3	2	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	
27	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4
28	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	
29	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	4	3	1	2		
30	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	4	2	3	2	4	2	3	2	3	3	4	1	2	2	2		
31	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
32	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	3	4	4	2	3	1	3	4	4	4	3			
33	4	3	4	4	1	1	3	5	3	4	4	1	1	1	3	5	3	4	1	1	1	1	1	1	1	4	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3			
34	4	3	4	3	2	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
35	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3			
36	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	1	2	4	2	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	3	5	3	1	3	5	
37	3	2	4	3	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
38	1	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3</																																											

Anexo 7 Confiabilidad del instrumento

Tabla 8
Confiabilidad por medio Alfa de Cronbach

Elemento	Valor	Estado
Variable 1	0.874	Confiable
Variable 2	0.949	Confiable
Ambas variables	0.954	Confiable

Fuente: Elaboración propia

Se aplicó una prueba piloto, donde el valor alcanzado del Alfa de Cronbach ha sido superior a 0.70, mediante el análisis de las variables tanto de forma independiente como de manera agrupada, donde ello contribuyó a establecer la alta fiabilidad del instrumento empleado para la recolección de datos.

Anexo 8 Cuadro de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
Variable independiente: Estrés laboral	La variable guarda relación con aquella reacción que presentan los colaboradores de una empresa respecto a las presiones laborales o exigencias que no son ajustadas a sus capacidades y/o conocimientos ²¹ .	La variable buscará evaluar el estrés laboral presentado por los enfermeros del Hospital en estudio, enfatizando en el análisis del desgaste emocional, la falta de motivación, insatisfacción por retribución, así como del ejercicio profesional, exceso en cuanto a la demanda laboral y el demérito profesional, por lo cual se aplicará como instrumento un cuestionario.	Desgaste emocional	Reducción de esfuerzo Falta de motivación	Ordinal	Cuestionario
			Insatisfacción por retribución	Retribución		
			Insatisfacción del ejercicio profesional	Condición de trabajo		
			Falta de motivación	Esfuerzo		
			Exceso de demanda laboral	Concentración		
			Demérito profesional	Valoración de trabajo Reconocimiento		
Variable dependiente: Desempeño laboral	La variable compete a la calidad presentada por los colaboradores en cuanto al trabajo que desarrollan durante su jornada laboral, asimismo, se vincula con el desenvolvimiento que evidencian estos ²² .	La variable evaluará el desempeño laboral de los enfermeros del Hospital en estudio, profundizando en la evaluación de la calidad de trabajo, su responsabilidad, el compromiso con la institución, así como en el liderazgo y trabajo en equipo, por ende, se empleará un cuestionario para el recojo de información.	Calidad de trabajo		Ordinal (Likert)	Cuestionario
			Responsabilidad	Puntualidad Cumplimiento		
			Compromiso institucional	Capacitaciones Plan de integración		
			Liderazgo y trabajo en equipo	Cumplimiento de metas Cumplimiento de objetivos		

Anexo 9 Tablas de resultados

Tabla 9

Análisis de la Variable Estrés laboral

	F	%
Nivel bajo	3	4,1
Nivel medio	62	83,8
Nivel alto	9	12,2
Total	74	100,0

Nota: Información procesada en SPSS V 20.00

Tabla 10

Análisis descriptivo de las Dimensiones de Estrés laboral

	Desgaste emocional		Insatisfacción por retribución		Insatisfacción del ejercicio profesional		Falta de motivación		Exceso de demanda laboral		Demérito profesional	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel bajo	3	4.1%	3	4%	3	4%	3	4%	7	9%	4	5%
Nivel medio	60	81.1%	53	72%	53	72%	46	62%	43	58%	52	70%
Nivel alto	11	14.9%	18	24%	18	24%	25	34%	24	32%	18	24%
Total	74	100%	74	100%	74	100%	74	100%	74	100%	74	100%

Nota: Información procesada en SPSS V 20.00

Tabla 11

Análisis de la Variable Desempeño laboral

	F	%
Nivel bajo	3	4,1
Nivel medio	54	73,0
Nivel alto	17	23,0
Total	74	100,0

Nota: Información procesada en SPSS V 20.00

Tabla 12*Análisis descriptivo de las Dimensiones de Desempeño laboral*

	Calidad de trabajo		Responsabilidad		Compromiso institucional		Liderazgo y trabajo en equipo	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel bajo	3	4%	3	4%	5	7%	3	4%
Nivel medio	54	73%	55	74%	52	70%	17	23%
Nivel alto	17	23%	16	22%	17	23%	54	73%
Total	74	100%	74	100%	74	100%	74	100%

Nota: Información procesada en SPSS V 20.00

Anexo 10 Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

Explore

Notas

Salida creada		18-DEC-2022 18:18:50
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	74
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario para variables dependientes se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Los estadísticos se basan en casos sin valores perdidos para ninguna de la variable dependiente o factor utilizado.
Sintaxis		EXAMINE VARIABLES=VV1 DD1 DD2 DD3 DD4 DD5 DD6 VV2 EE1 EE2 EE3 EE4 /PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:03.31
	Tiempo transcurrido	00:00:03.14

Resumen de procesamiento de casos

	Casos Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
	VV1	74	100,0%	0	0,0%	74
DD1	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%
DD2	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%
DD3	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%
DD4	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%
DD5	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%
DD6	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%
VV2	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%
EE1	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%
EE2	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%
EE3	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%
EE4	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%

Descriptivos

		Estadístico	Error estándar
VV1	Media	2,0811	,04617
	95% de intervalo de confianza para la media		
	de Límite inferior	1,9891	
	Límite superior	2,1731	
	Media recortada al 5%	2,0796	
	Mediana	2,0000	
	Varianza	,158	
	Desviación estándar	,39714	
	Mínimo	1,00	
	Máximo	3,00	
	Rango	2,00	
	Rango intercuartil	,00	
	Asimetría	,710	,279
	Curtosis	3,161	,552
DD1	Media	2,1081	,04931

	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2,0098	
		Límite superior	2,2064	
	Media recortada al 5%		2,1096	
	Mediana		2,0000	
	Varianza		,180	
	Desviación estándar		,42419	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		3,00	
	Rango		2,00	
	Rango intercuartil		,00	
	Asimetría		,673	,279
	Curtosis		2,152	,552
DD2	Media		2,2027	,05766
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2,0878	
		Límite superior	2,3176	
	Media recortada al 5%		2,2147	
	Mediana		2,0000	
	Varianza		,246	
	Desviación estándar		,49600	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		3,00	
	Rango		2,00	
	Rango intercuartil		,25	
	Asimetría		,399	,279
	Curtosis		,224	,552
DD3	Media		2,2027	,05766
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2,0878	
		Límite superior	2,3176	
	Media recortada al 5%		2,2147	
	Mediana		2,0000	
	Varianza		,246	
	Desviación estándar		,49600	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		3,00	
	Rango		2,00	

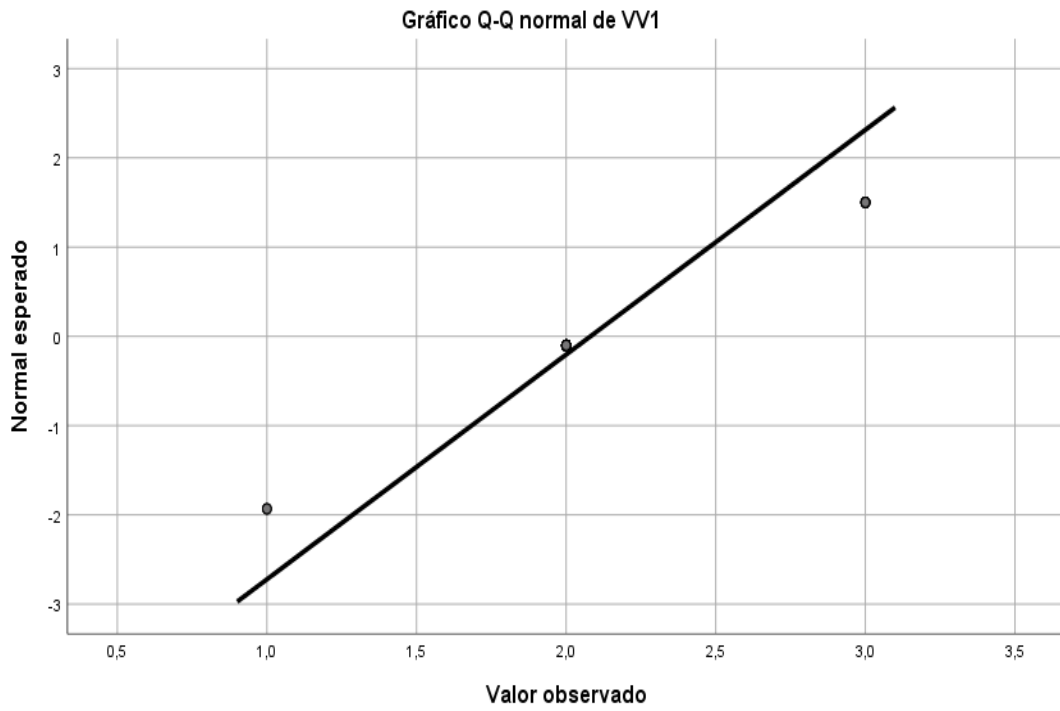
	Rango intercuartil	,25	
	Asimetría	,399	,279
	Curtosis	,224	,552
DD4	Media	2,2973	,06303
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2,1717
		Límite superior	2,4229
	Media recortada al 5%	2,3198	
	Mediana	2,0000	
	Varianza	,294	
	Desviación estándar	,54219	
	Mínimo	1,00	
	Máximo	3,00	
	Rango	2,00	
	Rango intercuartil	1,00	
	Asimetría	,081	,279
	Curtosis	-,554	,552
DD5	Media	2,2297	,07082
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2,0886
		Límite superior	2,3709
	Media recortada al 5%	2,2553	
	Mediana	2,0000	
	Varianza	,371	
	Desviación estándar	,60923	
	Mínimo	1,00	
	Máximo	3,00	
	Rango	2,00	
	Rango intercuartil	1,00	
	Asimetría	-,160	,279
	Curtosis	-,474	,552
DD6	Media	2,2027	,05766
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2,0878
		Límite superior	2,3176
	Media recortada al 5%	2,2147	
	Mediana	2,0000	
	Varianza	,246	

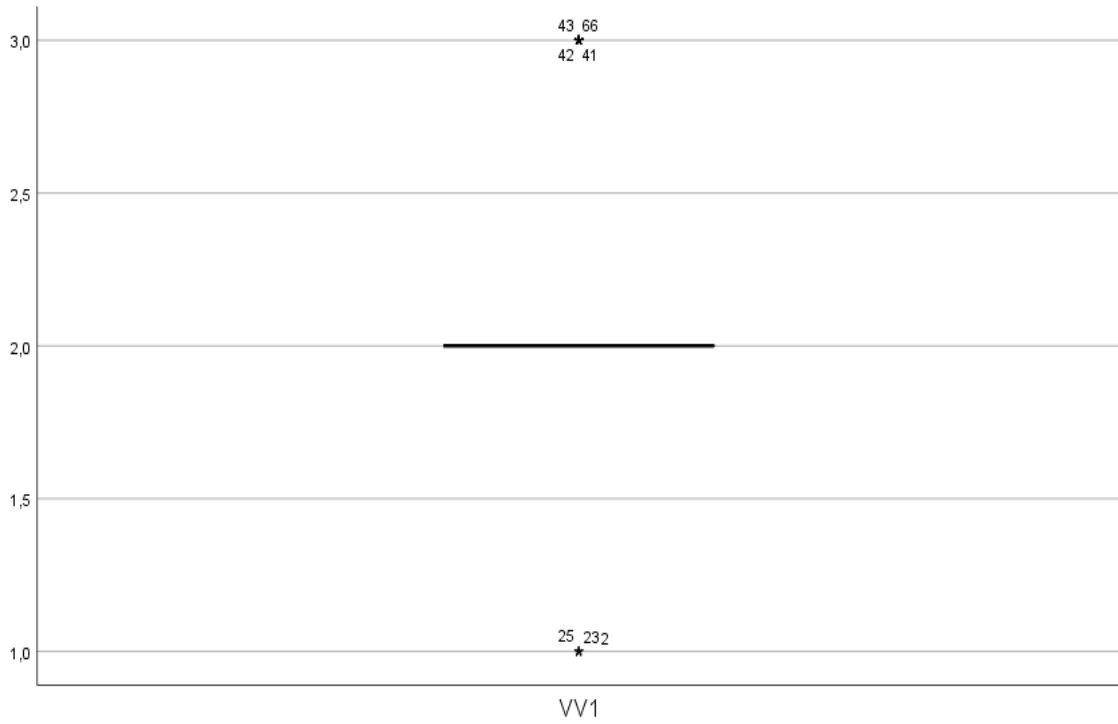
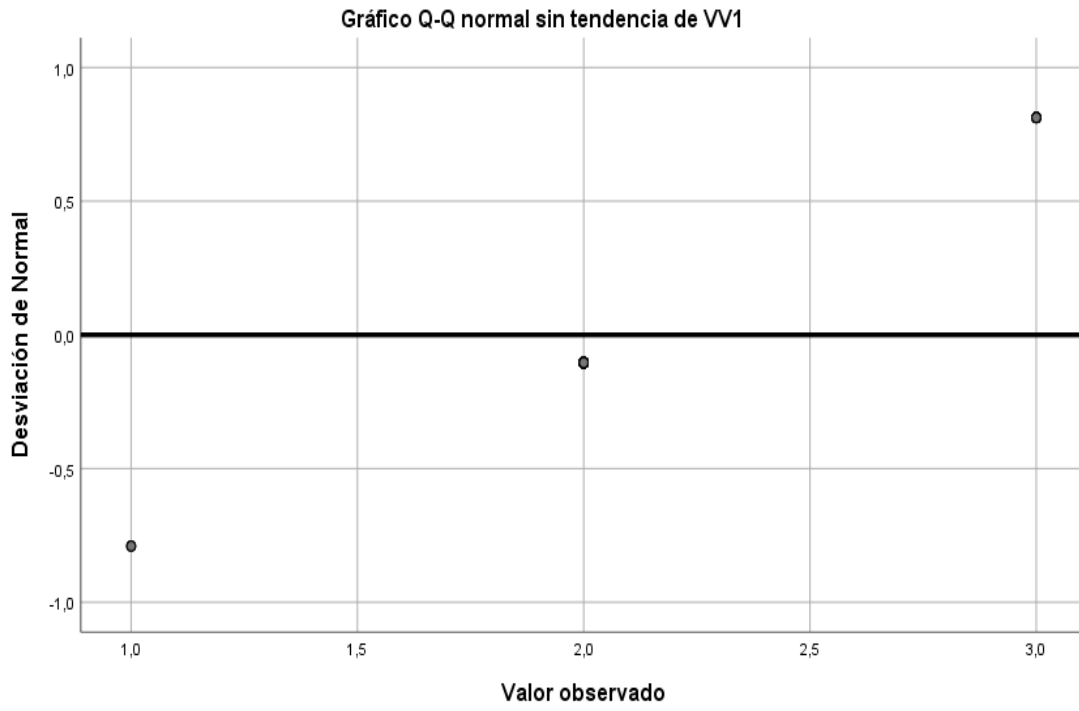
	Desviación estándar	,49600	
	Mínimo	1,00	
	Máximo	3,00	
	Rango	2,00	
	Rango intercuartil	,25	
	Asimetría	,399	,279
	Curtosis	,224	,552
VV2	Media	2,1892	,05667
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2,0762
		Límite superior	2,3021
	Media recortada al 5%	2,1997	
	Mediana	2,0000	
	Varianza	,238	
	Desviación estándar	,48753	
	Mínimo	1,00	
	Máximo	3,00	
	Rango	2,00	
	Rango intercuartil	,00	
	Asimetría	,444	,279
	Curtosis	,404	,552
EE1	Media	2,1892	,05667
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2,0762
		Límite superior	2,3021
	Media recortada al 5%	2,1997	
	Mediana	2,0000	
	Varianza	,238	
	Desviación estándar	,48753	
	Mínimo	1,00	
	Máximo	3,00	
	Rango	2,00	
	Rango intercuartil	,00	
	Asimetría	,444	,279
	Curtosis	,404	,552
EE2	Media	2,1757	,05563
		Límite inferior	2,0648

	95% de intervalo de confianza para la media	Límite superior	2,2865	
	Media recortada al 5%		2,1847	
	Mediana		2,0000	
	Varianza		,229	
	Desviación estándar		,47853	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		3,00	
	Rango		2,00	
	Rango intercuartil		,00	
	Asimetría		,487	,279
	Curtosis		,609	,552
EE3	Media		2,1892	,05667
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2,0762	
		Límite superior	2,3021	
	Media recortada al 5%		2,1997	
	Mediana		2,0000	
	Varianza		,238	
	Desviación estándar		,48753	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		3,00	
	Rango		2,00	
	Rango intercuartil		,00	
	Asimetría		,444	,279
	Curtosis		,404	,552
EE4	Media		2,6892	,06360
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2,5624	
		Límite superior	2,8159	
	Media recortada al 5%		2,7553	
	Mediana		3,0000	
	Varianza		,299	
	Desviación estándar		,54711	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		3,00	
	Rango		2,00	

Ancho del tallo: 10.00

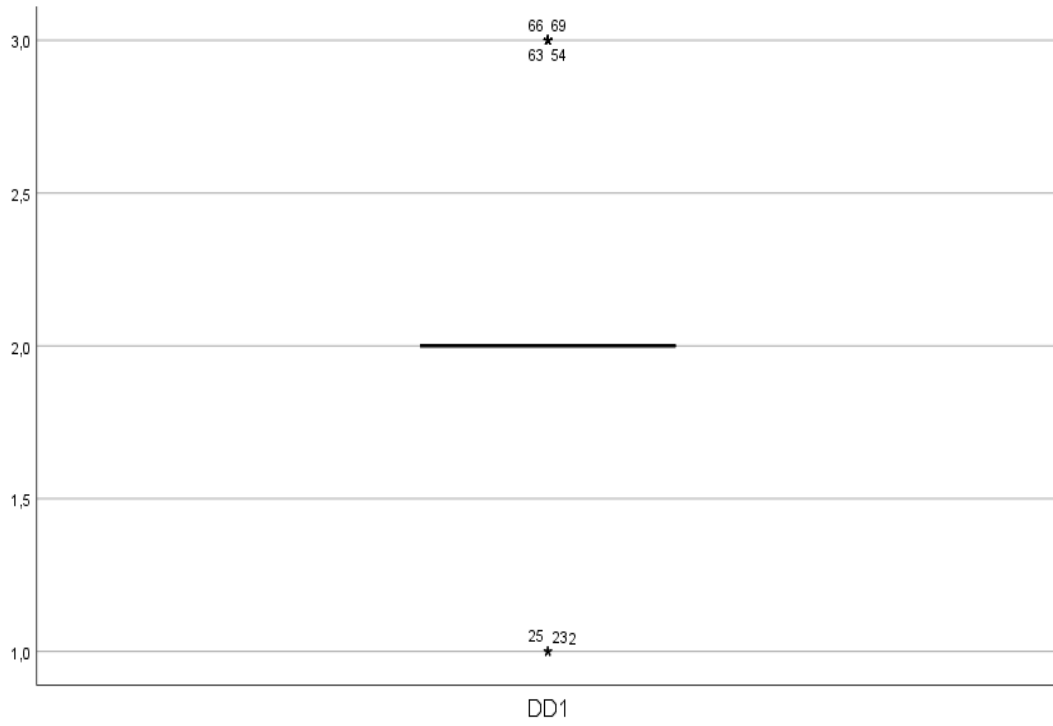
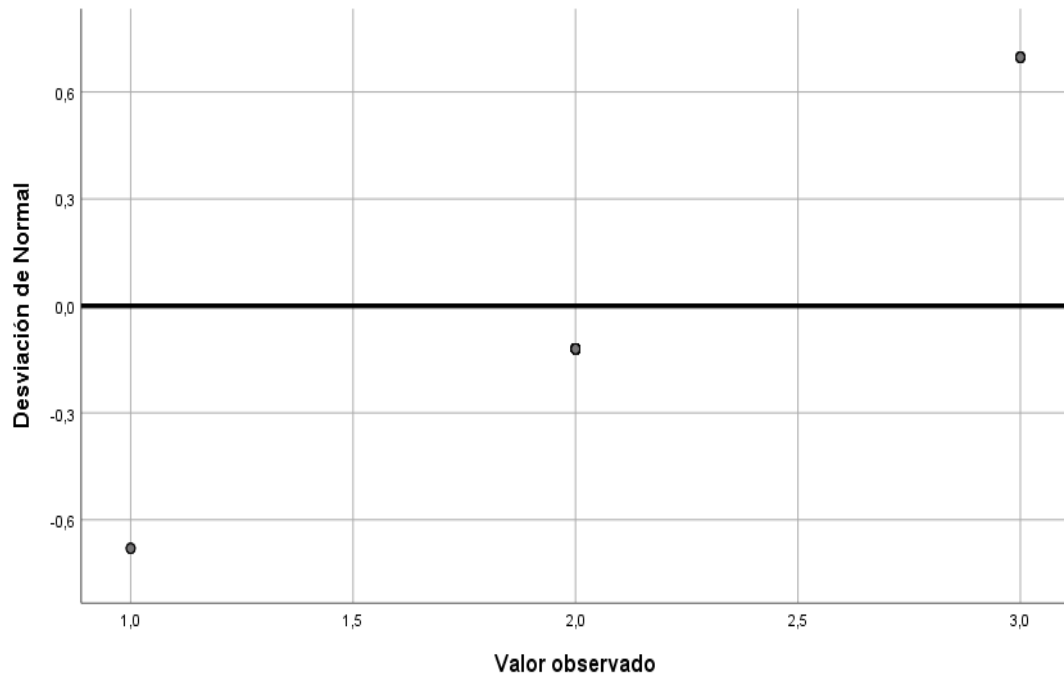
Cada hoja: 1 caso(s)



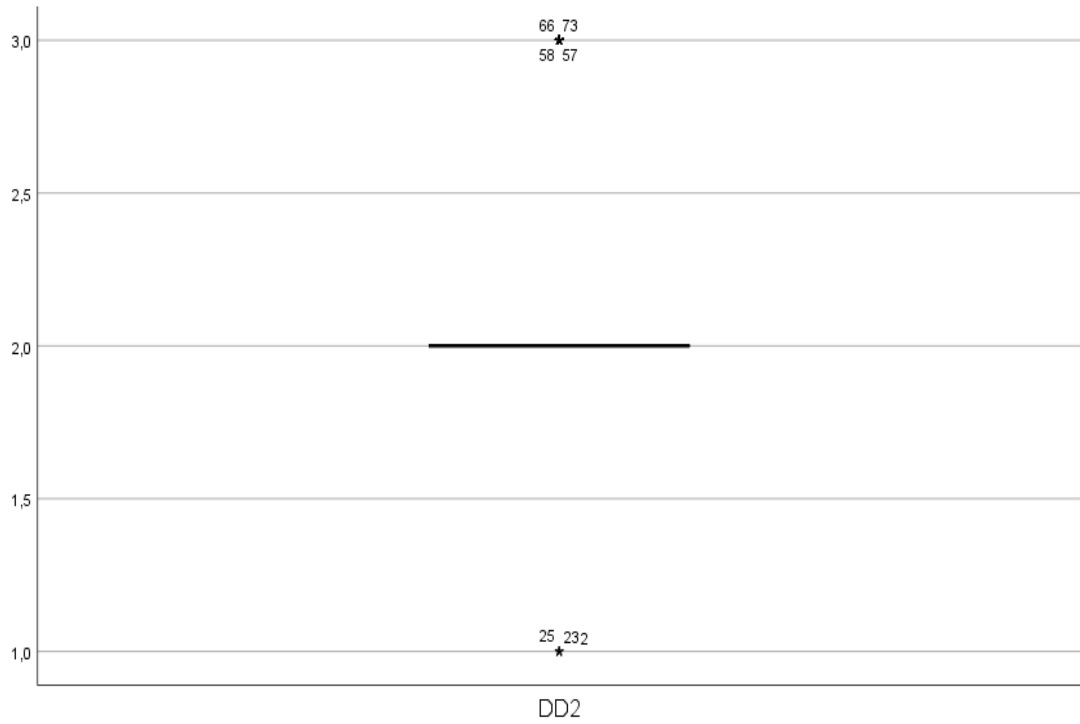
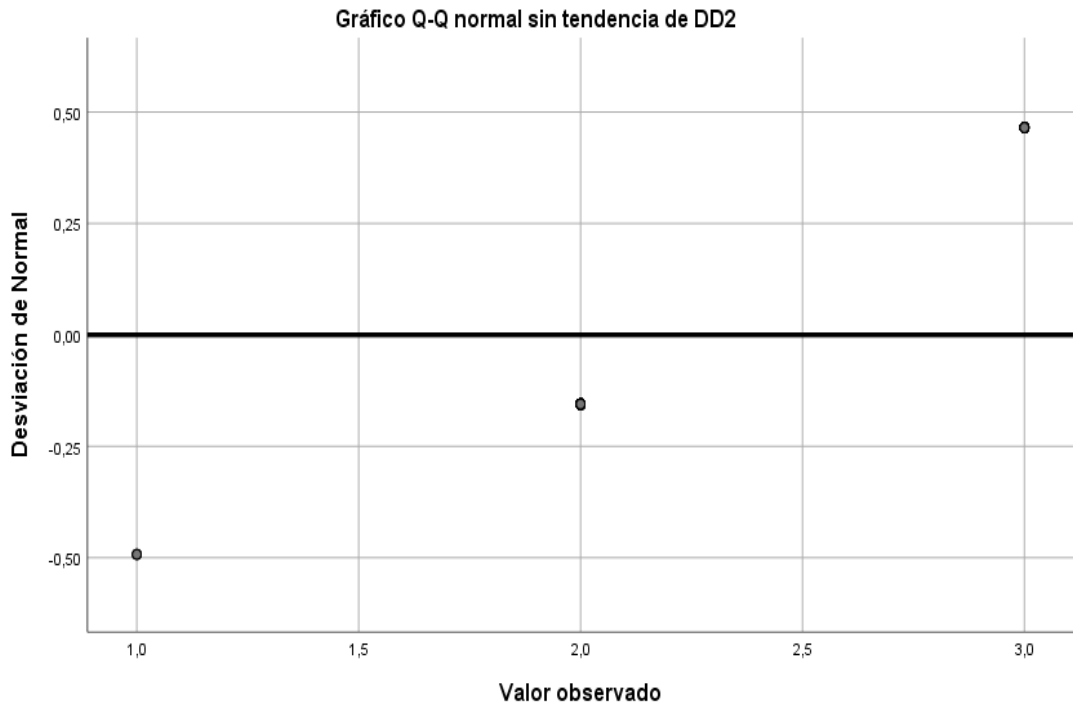


DD1

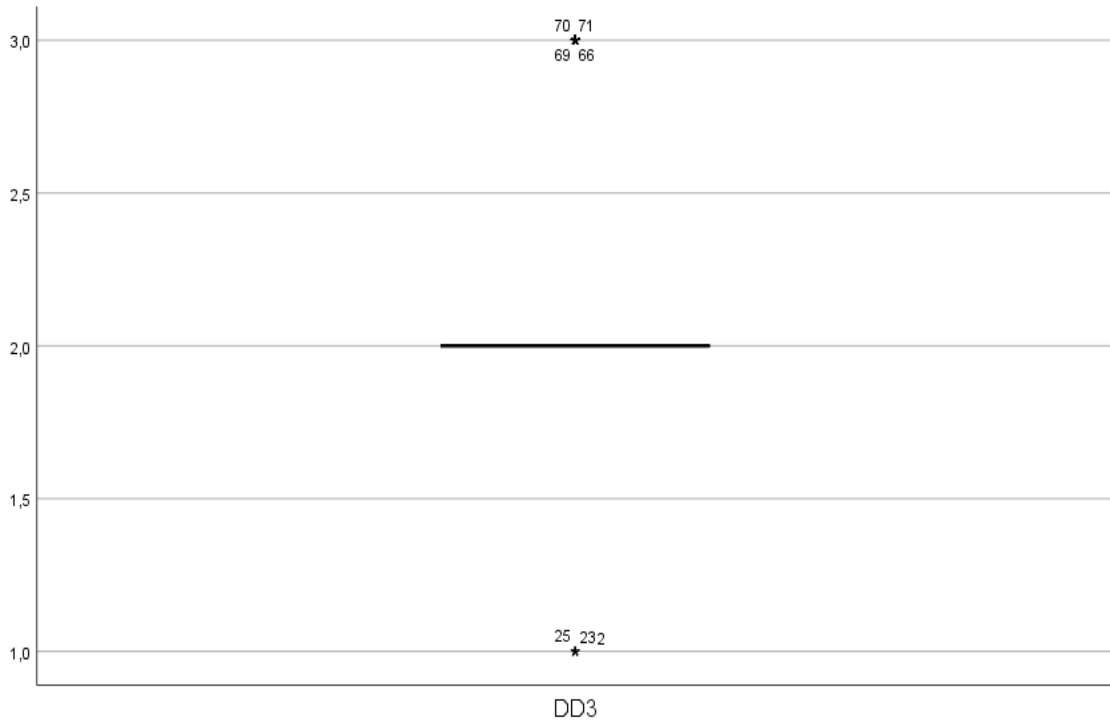
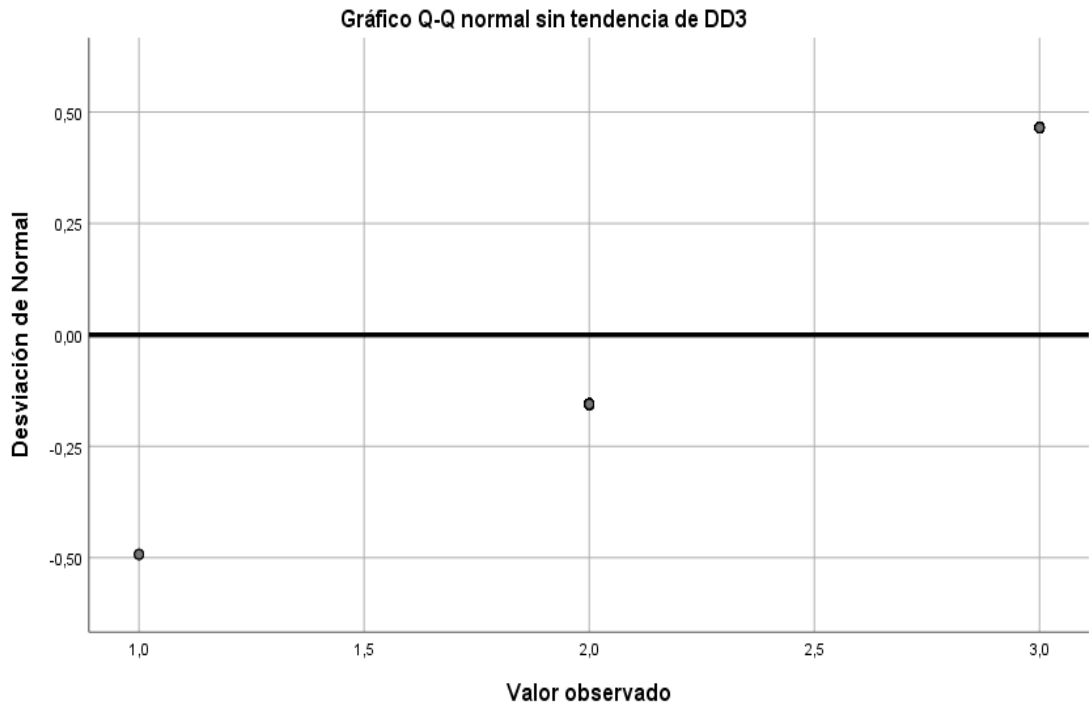
Gráfico Q-Q normal sin tendencia de DD1



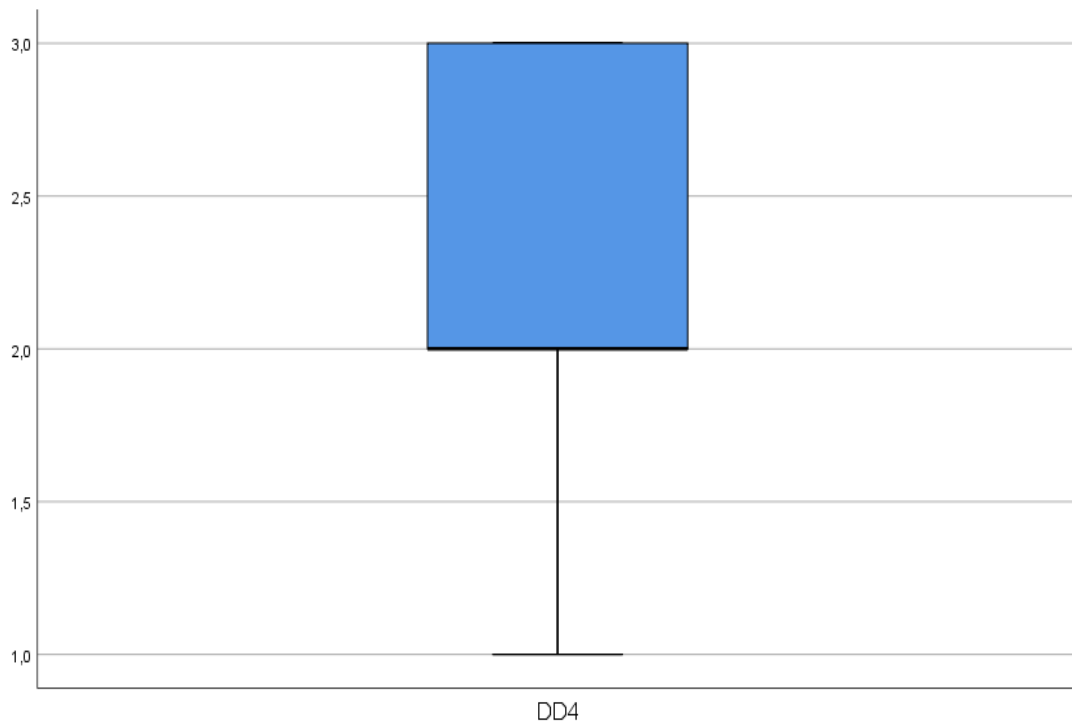
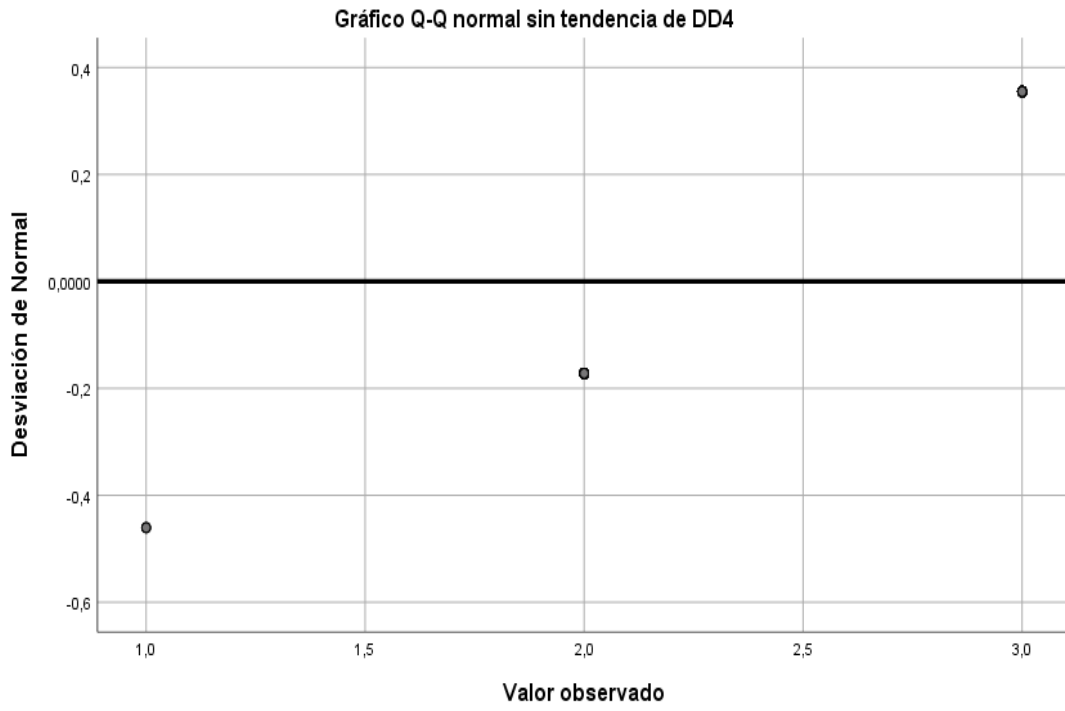
DD2



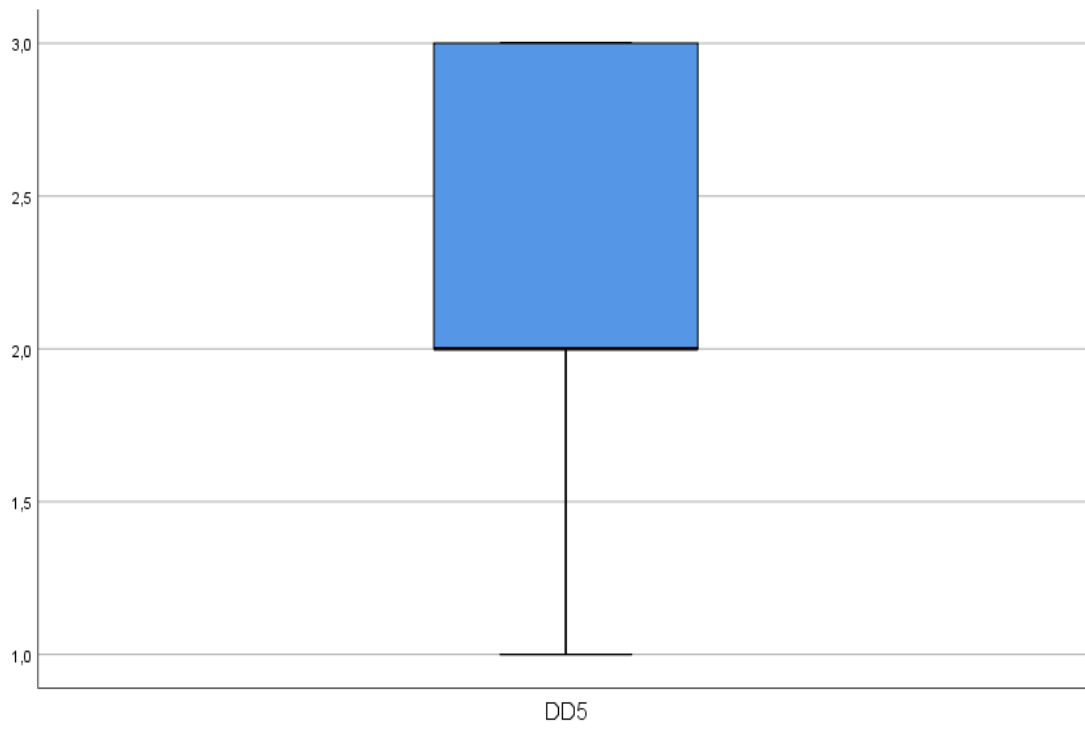
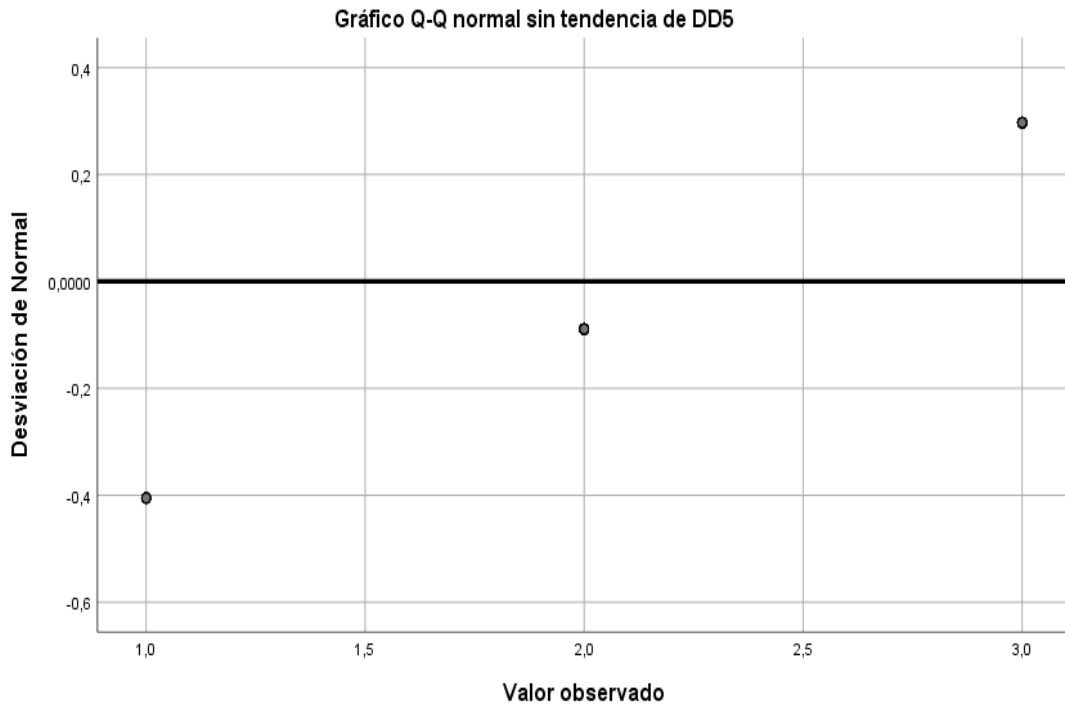
DD3



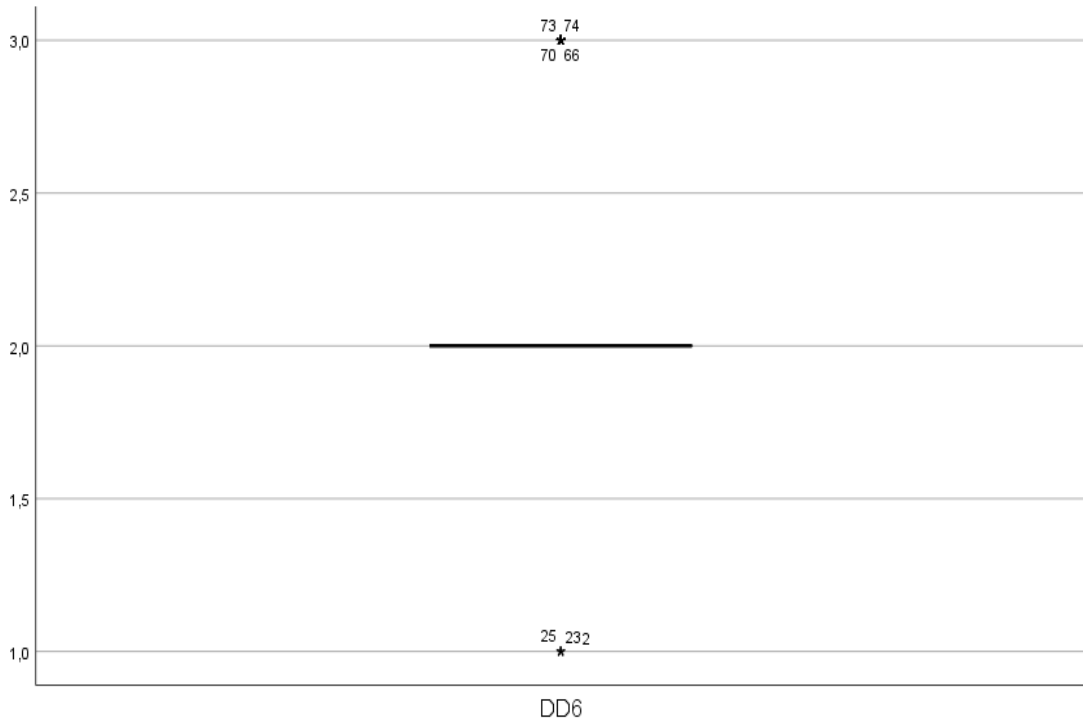
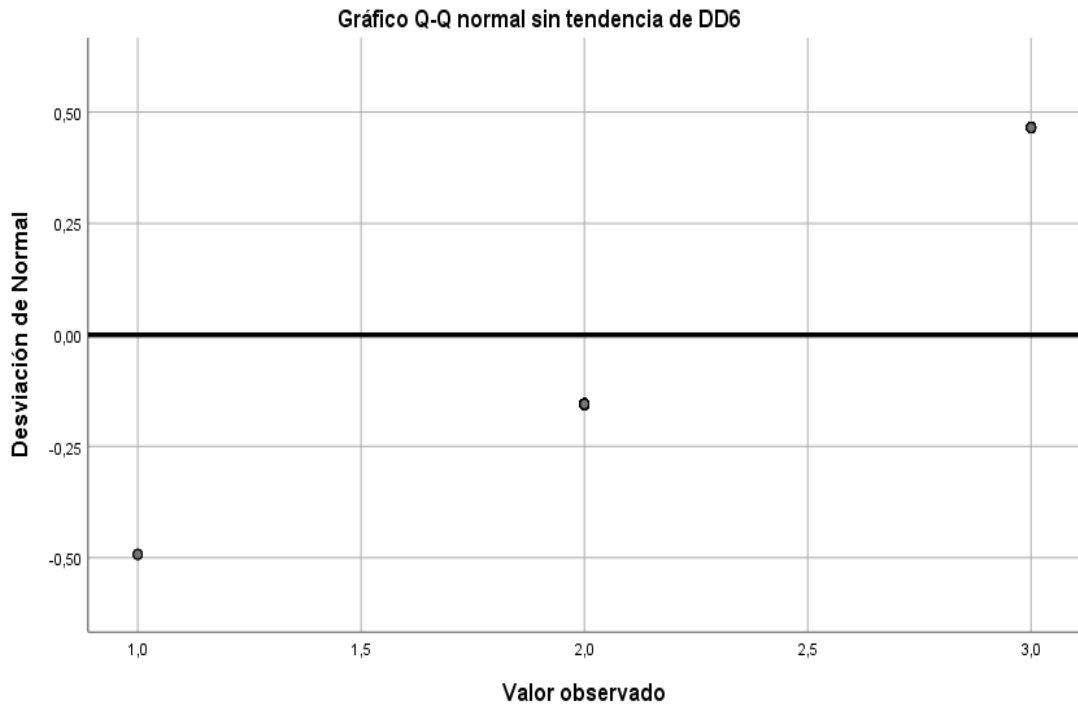
DD4



DD5



DD6



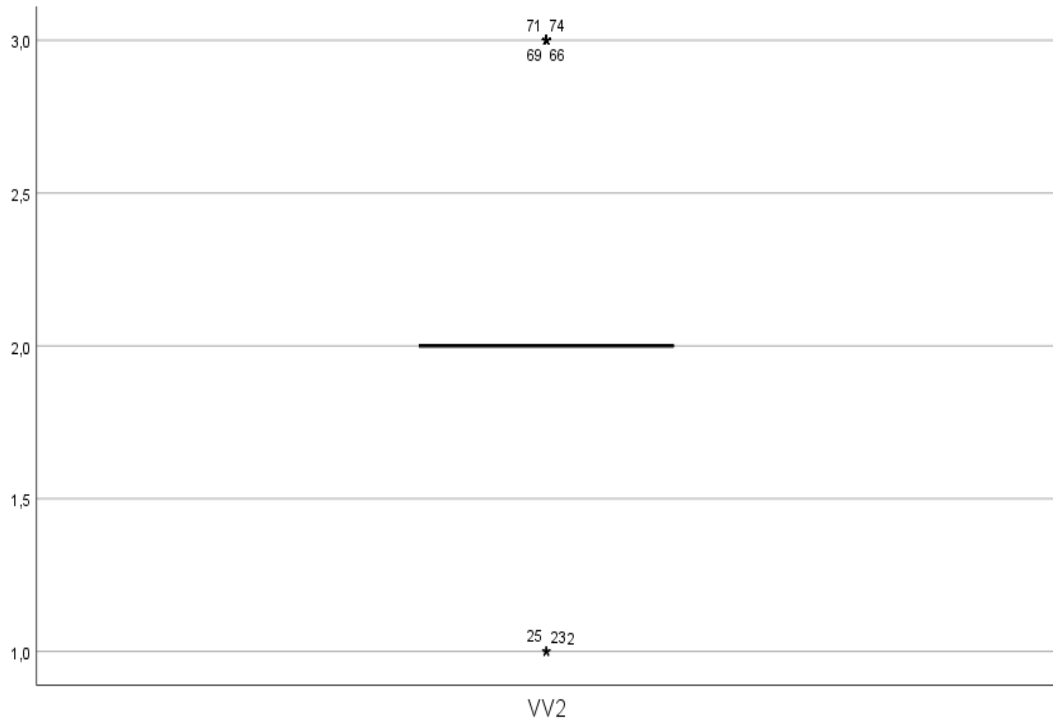
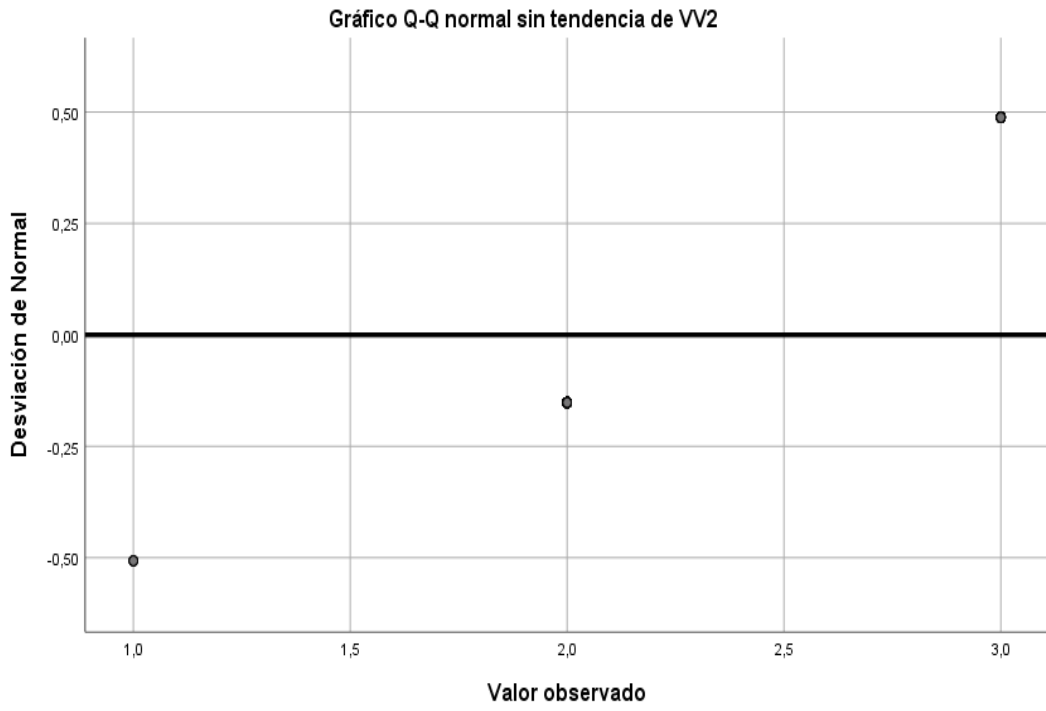
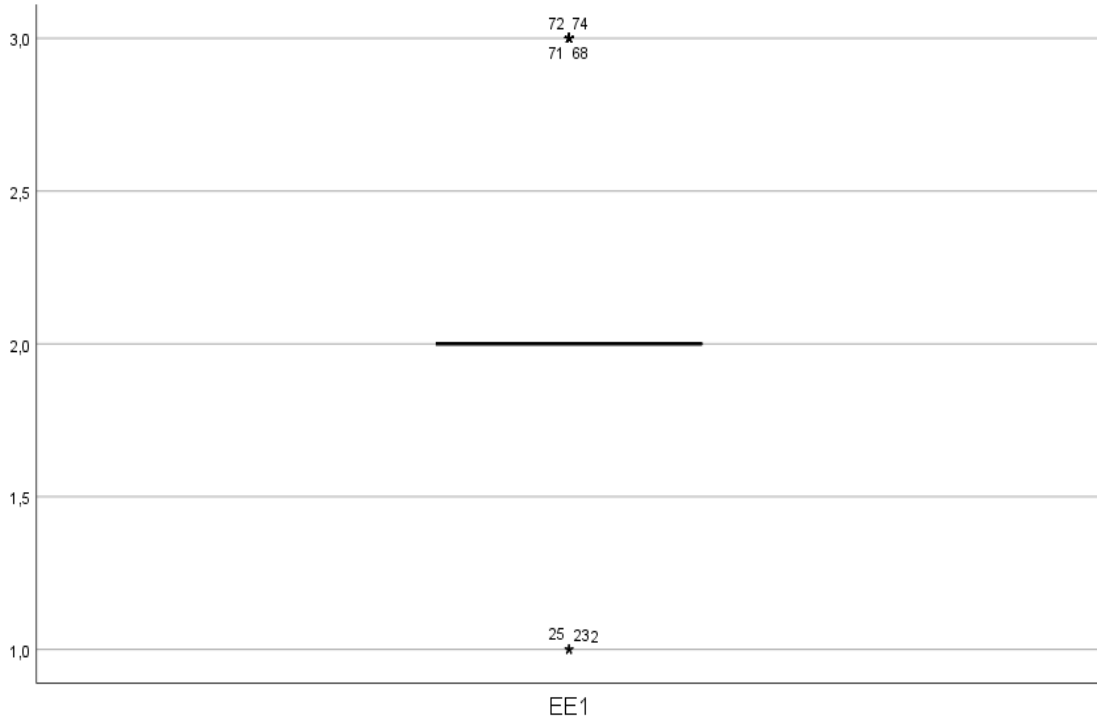
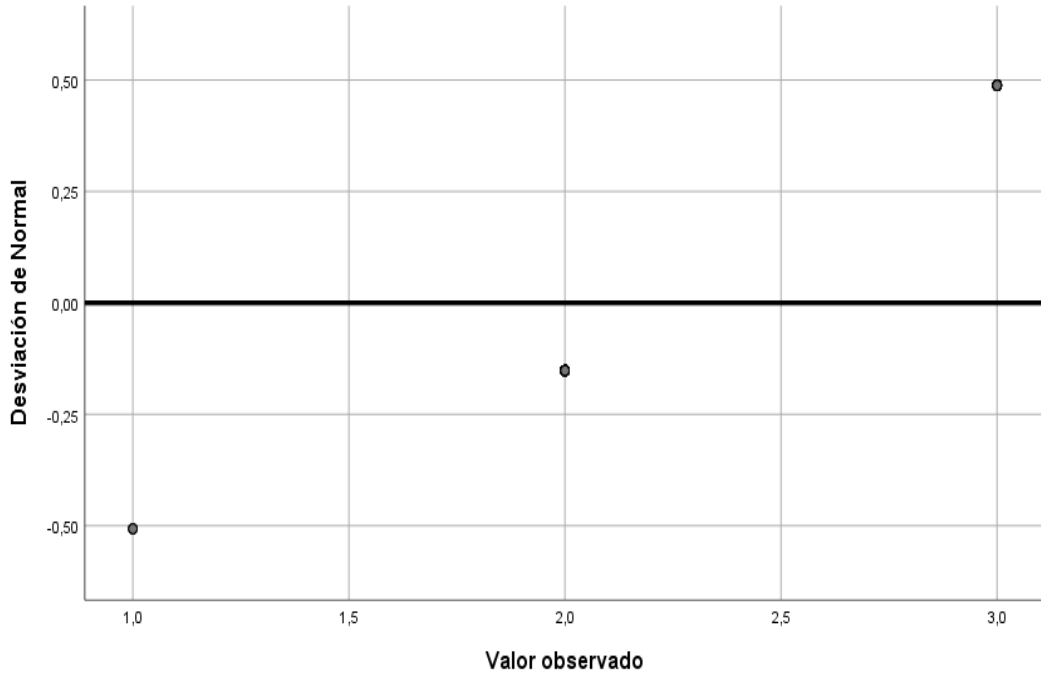
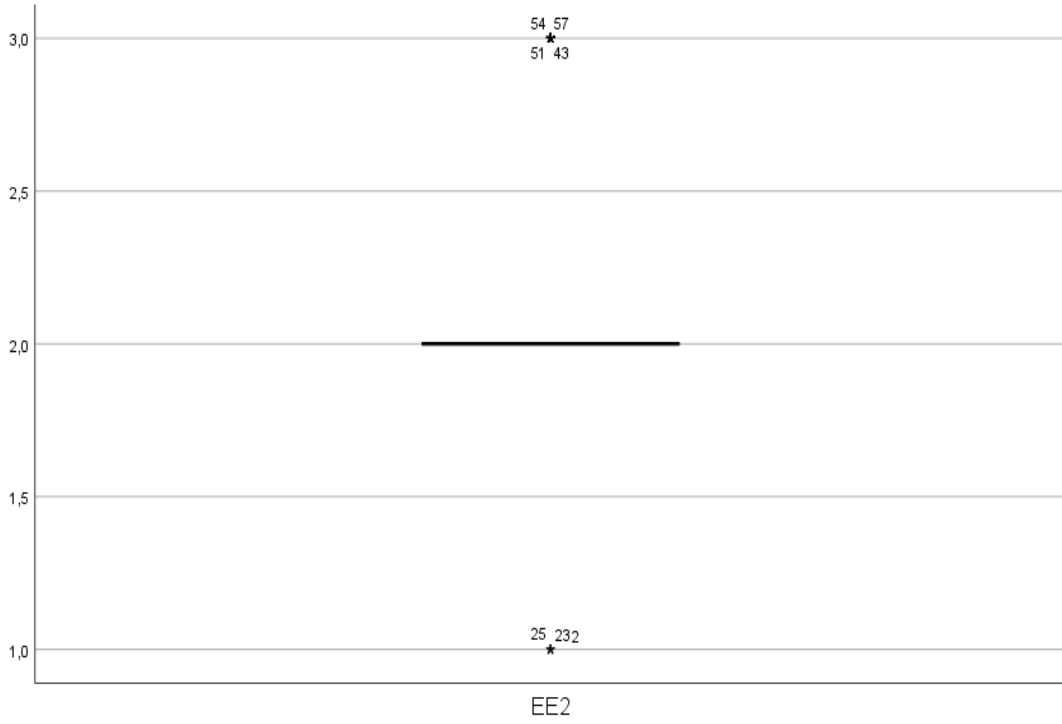
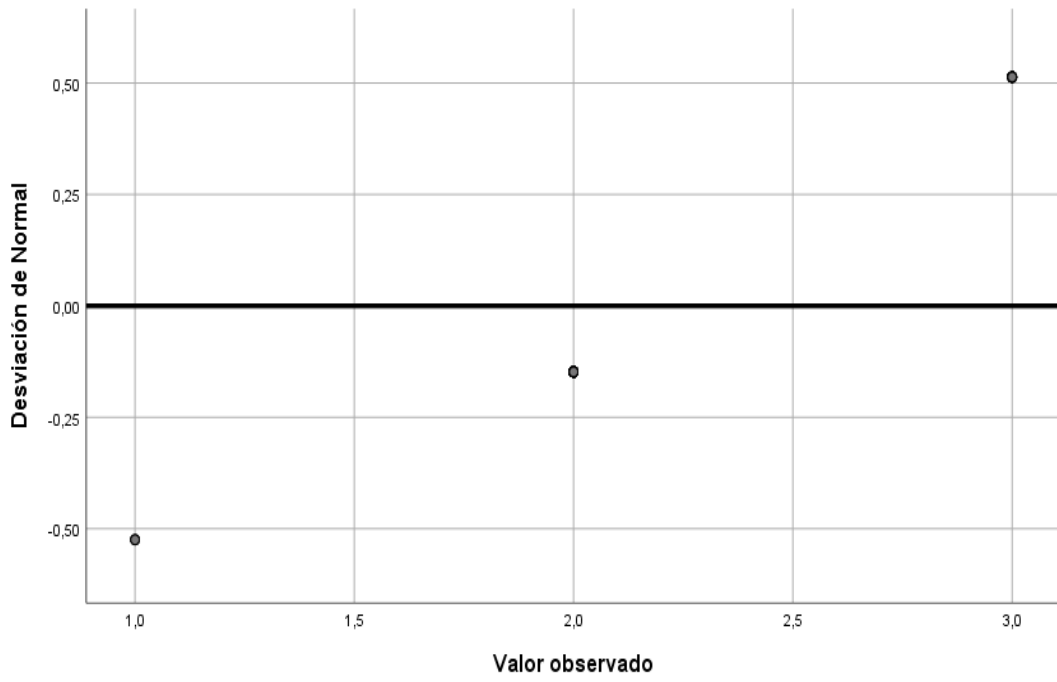


Gráfico Q-Q normal sin tendencia de EE1



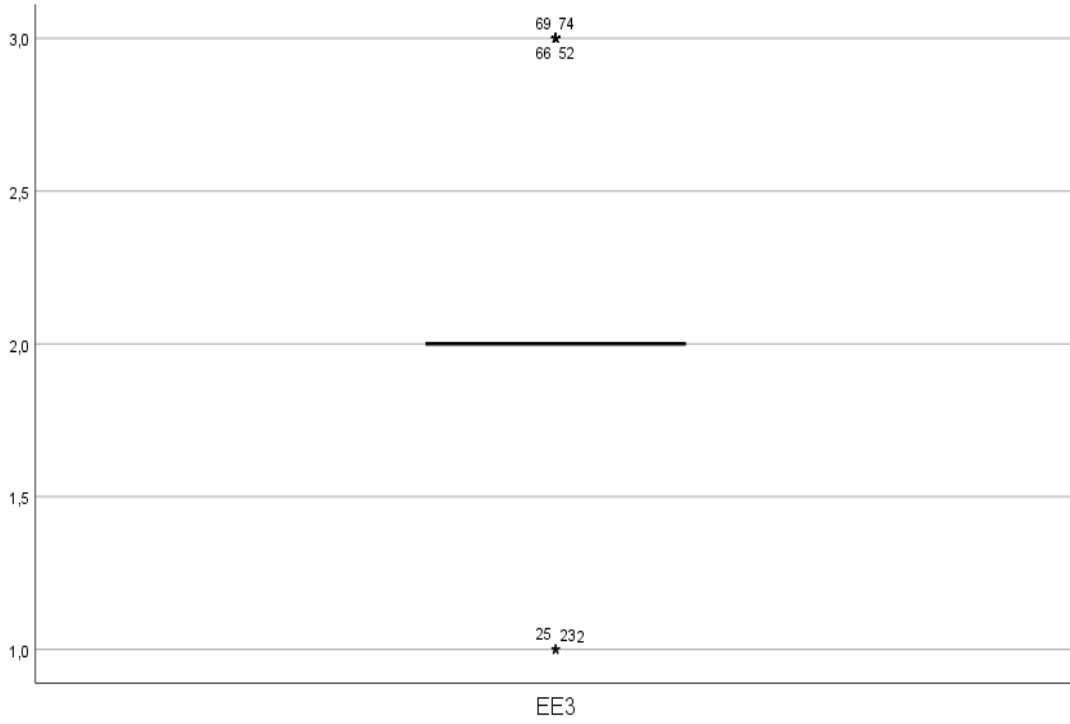
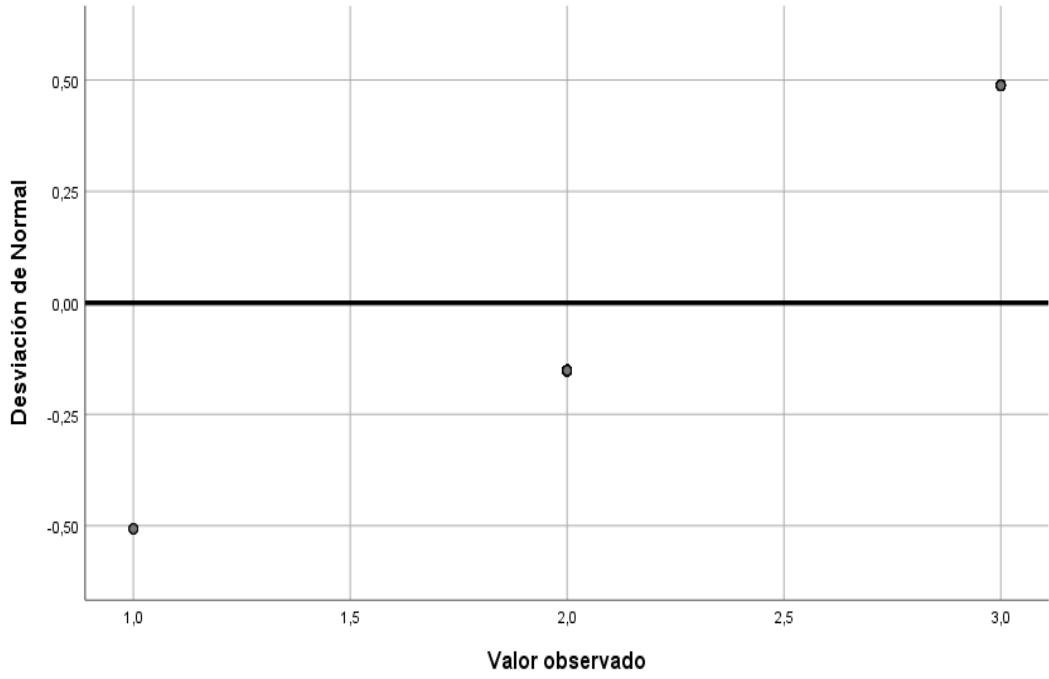
EE2

Gráfico Q-Q normal sin tendencia de EE2



EE3

Gráfico Q-Q normal sin tendencia de EE3



EE4

Gráfico Q-Q normal sin tendencia de EE4

