

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de **ENFERMERÍA**

“ESTRÉS PERCIBIDO Y DESEMPEÑO LABORAL  
EN ENFERMERAS DEL AREA COVID DE UN  
HOSPITAL NACIONAL, 2022”

Tesis para optar al título profesional de:

**Licenciada en Enfermería**

**Autores:**

Marcia Jimena Correa Ruiz  
Barbara Margarita Ruiz Tapullima

**Asesor:**

Mg. Himmel Ronald Salinas Coronado  
0000-0002-0264-3478

Lima - Perú

2023

### JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Jhon Epifanio Acuña Jara</b>
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	<b>Miriam Saturno Mauricio</b>
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	<b>HIMMEL RONALD SALINAS CORONADO</b>
	Nombre y Apellidos

## INFORME DE SIMILITUD

### \_ENTREGA FINAL\_

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>16%</b>	<b>16%</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.upn.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Privada del Norte</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>ciencialatina.org</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>www.researchgate.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.uma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

## DEDICATORIA

A mis padres por ser de inspiración a seguir cumpliendo mis sueños que me he trazado desde el inicio de mi carrera.

Correa Ruíz, Marcia Jimena

Dedico de manera especial a Dios, por ser mi fuerza a pesar de tantas luchas en el camino, a mis padres por creer en mí.

Ruíz Tapullima, Bárbara Margarita

## AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera sincera a nuestro asesor Himmel Salinas por enseñarnos y brindarnos sus conocimientos en la elaboración de nuestra tesis.

Correa Ruíz, Marcia Jimena

Agradezco a Dios por permitirnos conocer a quienes hoy en día formarían parte de nuestro proyecto de Tesis, comenzando por el personal de enfermería del Hospital Modular del área COVID. Así mismo, a nuestro asesor Himmel Salinas quien desde un inicio nos brindó su apoyo.

Ruíz Tapullima, Bárbara Margarita

## Tabla de contenido

Jurado calificador	2
Informe de similitud	3
Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Tabla de contenido	6
Índice de tablas	7
Índice de figuras	8
Resumen	9
Abstract	10
Capítulo I: Introducción	11
Capitulo II: Metodologia	30
Capítulo III: Resultados	39
Capitulo IV: Discusion y conclusiones	50
REFERENCIAS	54
ANEXOS	60

## Índice de tablas

<i>Tabla 1:</i> Total del personal de área COVID .....	31
<i>Tabla 2:</i> Descripción de la Escala estrés percibido .....	339
<i>Tabla 3:</i> Validez y Confiabilidad del cuestionario de estrés percibido.....	40
<i>Tabla 4:</i> Descripción del cuestionario desempeño laboral .....	36
<i>Tabla 5:</i> Validez y confiabilidad de desempeño laboral .....	36
<i>Tabla 6:</i> Prueba de K-S .....	44
<i>Tabla 7:</i> Selección del estadístico de correlación conforme con la normalidad.....	45
<i>Tabla 8:</i> Estrés percibido correlacionado con el desempeño laboral .....	46
<i>Tabla 9:</i> Estrés percibido correlacionado con la dimensión desempeño de tarea .....	48
<i>Tabla 10:</i> Estrés percibido correlacionado con la dimensión desempeño contextual .....	51
<i>Tabla 11:</i> Estrés percibido correlacionado con la dimensión desempeño organizacional .....	53

## Índice de figuras

<i>Figura 1</i> :Diseño del estudio .....	31
<i>Figura 2</i> :Nivel del estrés percibido en la muestra .....	39
<i>Figura 3</i> : Niveles de desempeño Laboral en la muestra .....	40
<i>Figura 4</i> : Niveles de la Dimensión de tarea en la muestra .....	40
<i>Figura 5</i> :Niveles de la dimensión contextual en la muestra.....	41
<i>Figura 6</i> : Niveles de la dimensión organizacional en la muestra.....	42

## RESUMEN

Este estudio presenta una orientación de tipo cuantitativo, debido a su base de análisis estadísticos, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el estrés percibido y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital Nacional Lima Norte, 2022. Asimismo, las dos variables se aplicó el enfoque hipotético deductivo, lo cual responden a: ¿Se da relación entre el estrés percibido y las dimensiones de tarea, organizacional y contextual en enfermeras?, de manera que; se formula la **probabilidad científica**: Si existe relación entre el estrés percibido y desempeño laboral. **Metodológicamente** fue cuantitativo, descriptivo, no experimental y de corte transversal. **El método** empleado fue hipotético deductivo debido en la observación del problema, se planteó las hipótesis y se realizó una prueba específica. **La muestra y población** estuvo conformada por 60 enfermeras previo consentimiento informado. **La instrumentalización** en cuanto al estrés percibido fue el EPP-10 con 10 Ítems y un cuestionario en el desempeño laboral de 15 Ítems. **Resultados** muestran que el análisis descriptivo y su análisis inferencial de las variables para dar a saber si existe una correlación utilizando la Prueba de Rho de Spearman, resolviendo los problemas, certificando de manera correcta los objetivos planteados y por último refutar la hipótesis nula. **En Conclusión** se detalló que existe una correlación inversa fuerte  $r = -,582$  al analizar ambas variables de estudio.

**PALABRAS CLAVES:** Estrés, COVID -19, Desempeño Laboral, Personal de Salud

## ABSTRACT

This study presents a quantitative orientation, due to its base of statistical analyses, whose objective was to determine the relationship that exists between perceived stress and the work performance of nursing staff working in a National Hospital Lima Norte, 2022. Likewise, The hypothetical deductive approach was applied to the two variables, which responds to: Is there a relationship between perceived stress and the task, organizational and contextual dimensions in nurses?, so that; Scientific probability is formulated: If there is a relationship between perceived stress and job performance. Methodologically it was quantitative, descriptive, non-experimental and cross-sectional. The method used was hypothetical-deductive due to the observation of the problem, hypotheses were raised and a specific test was carried out. The sample and population consisted of 60 nurses with prior informed consent. The instrumentation regarding perceived stress was the EPP-10 with 10 items and a questionnaire on job performance with 15 items. Results show that the descriptive analysis and its inferential analysis of the variables to find out if there is a correlation using the Spearman Rho Test, solving the problems, correctly certifying the stated objectives and finally refuting the null hypothesis. In conclusion, it was detailed that there is a strong inverse correlation  $r = -.582$  when analyzing both study variables.

**KEYWORDS:** Stress, Covid-19, Work Performance, Health Personnel

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1. Realidad problemática

El objetivo del estudio es determinar la conexión entre el estrés percibido y el desempeño laboral. en Enfermeras del área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.

Por ello, es importante definir a las dos variables de estudio. Según Vales afirma que el estrés percibido se define como el reaccionar del individuo ante situaciones de peligro, de manera que, donde se logra preservación tanto de la especie como el individuo. Además, menciona como el estrés percibido genera dos repuestas; la primera es perdurable y limitado por el individuo se le denomina Euestres y la segunda reacción es prolongada lo que desencadena un problema de salud se le conoce como disestrès (1).

Desde otra perspectiva, Chiavenato menciona que el desempeño laboral es el proceder del individuo en la demanda de objetivos establecidos lo que establece una táctica individual para llegar a lograr los objetivos, al mismo tiempo no solo ser evaluado por sus capacidades en la parte laboral, sino también dando mayor énfasis al criterio analítico en situaciones complicadas (2).

A nivel internacional, conforme a lo sustentado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) durante el año 2021 ningún territorio estuvo exento de la pandemia originado por el SAR-COV-2, donde se confirmaron alrededor de 220 millones de casos y 4,5 millones de muertos a nivel global. Así mismo, las diversas variantes en especial la Delta aumentaron el riesgo de COVID-19, lo que generó tasas altas de nuevos casos y muertes en el mundo (3).

En América Latina y el Caribe debido al cambio abrupto sanitario, se mostró un modelo debilitado de desarrollo en términos ambientales, económicos y sociales. La segmentación y fragmentación revelaron condiciones estructurales de desigualdad, inequidad y vulnerabilidad de las regiones, la saturación y nula accesibilidad a los servicios de salud repercutieron sobre la protección del derecho a la salud en las poblaciones (4). Además, de la exposición del personal de salud de no disponer de los recursos necesarios que permitiese afrontar el estado de emergencia originado por dicho virus (5).

Según la National Nurses United (NNS) durante el año 2020 en el mes de setiembre en EE. UU de 448 trabajadores el 31,9% (143) son Enfermeros hospitalarios que fallecieron, mientras que el 12,4% (213) de 1718 profesionales de Enfermería fallecieron por la misma causa de COVID-19, es un hecho de comparación extremadamente catastrófico de muertes reales alarmando el aumento de carga laboral en el sector salud de un país desarrollado (6).

En Arabia Saudita en lo que concierne a su personal de salud en uno de los Hospitales más grandes de la Región de Hail durante la pandemia, demostró 76,1% eran enfermeras mujeres, 23,9% eran enfermeros hombres quienes estaban en lucha en primera línea contra el coronavirus. De manera que, el personal femenino de primera línea por tener un mayor porcentaje es más propenso a contraer el virus, tener niveles altos de estrés, desgaste físico e inclusive el hecho de exponer a sus familiares (7).

Por otro lado, en Turquía un estudio de investigación realizado por Şanlıtürk en el 2021 muestra que de 262 Enfermeras del área de Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) donde laboran, el 62% tienen un nivel moderado de estrés, debido a las demandas continuas

en las horas altas de trabajo, exceso de trabajo, adicional a ello la frustración de ver que el tratamiento no les hace efecto. Por lo tanto, crea en ellas un fuerte impacto emocional y psicológico donde se presentan otros problemas asociados al estrés como ansiedad, depresión y síndrome de agotamiento debido a sus condiciones de trabajo (8).

En México, una investigación realizada por Juárez en el 2020, indica que en las diferentes regiones de los hospitales su personal sanitario, el 47,6% sufre de desgaste emocional, dentro de su clasificación tenemos con un mayor porcentaje al estrés 44,1%, seguido ansiedad y depresión. De manera que, el estrés es la principal causa, afectando directamente la salud física y mental, pensando drásticamente en renunciar a su trabajo y ausentarse por la carga laboral, lo que vendría una baja en cuanto al personal de salud (9).

En Perú, un estudio ejecutado en Cusco durante el 2020, reporto que de 91 enfermeras el 34,1% sufre de trastornos de estrés, 30,8% depresión y 41,8% ansiedad, a este mismo personal se le realizó pruebas moleculares y serológicas para el descarte, dando como resultado que el 20,9 % resultaron positivos a COVID -19. Así mismo, en la referencia anual de autoevaluación internacional relacionado al sector sanitario afirma que durante el año 2018 nuestro país tiene el puesto 49, de manera que, existe una falta de conocimientos en términos de bioseguridad Hospitalaria, población pasiva en la parte laboral, conjunto de red en laboratorio, baja información de manejo entre sistemas de sectores y ejercicios de planes de manejo (10). Así mismo, en Lima Metropolitana, el 58,6% de enfermeras sufren elevados niveles de estrés que afectan principalmente su salud Psicológica y física, manifestando reacciones frecuentes de alteración sueño, disminución apetito y debilidad (11).

A nivel local, las enfermeras del Hospital Nacional de Lima Norte de categoría III-I, no es exento a la situación originada por el SARS-COV en el mundo. Es así, que se pudo evidenciar distintas dificultades donde el sistema sanitario no estaba apto para la alta demanda en pacientes que ingresaba por emergencia diariamente, el déficit de insumos en Equipos de Protección, y que el mismo personal de salud adquiría por sus propios medios sus materiales, la carencia de insumos hospitalarios como camillas y balones de oxígeno, el déficit de conocimiento frente a la nueva enfermedad, como esto se evidenciaba ya que el tratamiento indicado no funcionaba, la carencia de capacitaciones, y por último que la mayoría del personal era recién contratado y desconocía el manejo del sistema del Hospital, esto se le sumaba una mayor desorganización, lo cuales afectaban propiamente al personal de enfermería que era más propenso a un elevado índice de estrés que perjudicaban su desempeño laboral y no podían realizar sus funciones de manera eficaz donde se evidenciaba una exceso emocional debido al constante aumento de las horas de trabajo por la falta de personal que estaba en cuarentena a causa de que daba positivo a su prueba rápida y/o molecular por COVID-19, lo que generaba turnos extras al personal y a su vez provocaba distintos errores médicos.

Teniendo en contexto los indicadores mencionados anteriormente se decide analizar si existe una conexión entre el estrés percibido y el desempeño laboral en enfermeras, debido a que es importante conocer el valor que se le da a la salud mental cuando se le considera primordial para realizar buenas funciones de nuestro cargo.

## **2. Planteamiento del problema**

### **Problema General**

¿Cuál es la relación entre el estrés percibido y el desempeño laboral en enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022?

### **Problema Especifico**

-¿Se da relación entre el estrés percibido y la dimensión desempeño de tarea en enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022?

-¿Se da relación entre el estrés percibido y la dimensión organizacional en enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022?

-¿Se da relación entre el estrés percibido y la dimensión contextual en enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022?

## **3. Objetivos**

### **Objetivo general:**

-Determinar la relación entre estrés percibido y el desempeño laboral en enfermeras del área COVID que labora en un Hospital Nacional de Lima Norte,2022.

### **Objetivo especifico**

-Estimar la relación entre el estrés percibido y la dimensión desempeño de tarea en enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.

-Determinar la relación entre el estrés percibido y la dimensión organizacional en enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.

-Estimar la relación entre el estrés percibido y la dimensión contextual en Enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.

#### **4. Hipótesis**

##### **Hipótesis General**

-Se da relación significativa entre el estrés percibido y el desempeño laboral en enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.

##### **Hipótesis Específicas**

-Se da relación significativa entre el estrés percibido y la dimensión desempeño de tarea en enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.

-Se da relación significativa entre el estrés percibido y la dimensión organizacional en enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.

-Se da relación significativa entre el estrés percibido y la dimensión contextual en enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.

#### **5. Marco Teórica**

##### **5.1. Antecedentes**

###### **Antecedentes Internacionales**

Alinejad et al. (2023) en Irán, su estudio “Evaluación del estrés y desempeño laboral en enfermeras iraníes: el efecto mediador de la inteligencia moral y emocional”, se planteó el objetivo es delimitar el estrés ocupacional en el desempeño laboral y como este impacto mediador está relacionado a la integridad, desarrollando un estudio descriptivo,

cuantitativo con corte transversal, una muestra de 621 enfermeras, empleando escalas de Escala de Estrés de Enfermería y cuestionarios. Los resultados concluyeron, que el estrés ocupacional presentó un efecto leve  $r = 0.088$ ;  $p < 0,01$  en el desempeño laboral de los enfermeros; en cuanto al estrés laboral y la inteligencia moral su impacto con un nivel levemente  $r = 0.161$ ;  $p < 0,01$ , estrés laboral y la inteligencia emocional fue de efecto negativo  $r = -0,351$ ;  $p < 0,01$ , estrés ocupacional y desempeño laboral a través de la inteligencia moral tuvo un relación negativa  $r = -0.560$ ;  $p < 0.01$ , estrés ocupacional y desempeño laboral a través de la inteligencia emocional fue de  $r = 0.098$ ;  $p < 0.01$  indirecto positivo (12).

Maquilón (2022) en Ecuador, su investigación de tesis titulada “Estrés y desempeño laboral en personal de enfermería de una red asistencial de Guayaquil, 2022” planteó como objetivo identificar si el estrés se relaciona con el desempeño laboral en personal de salud de una red asistencial, cuyo estudio se aplicó en la investigación cuantitativo, de corte trasversal y clasificado como correlacional su nivel, quienes participaron fueron 100 enfermeros, el instrumento fue la escala de Estrés laboral Der Siegris y un Cuestionario. Los resultados demostraron, donde no existe una relación significativa  $p > .01$  además, la dimensión del esmero y la dimensión ambiente  $r = -.208$ ;  $p < .05$ , también contamos con otras dimensiones como la de retribución y la de motivación  $r = ,070$ ; seguido el área laboral  $r = ,160$  y aptitud laboral  $r = -,0.53$ ;  $p > .05$  no hay relación, en cuanto a la dimensión esmero y las dimensiones de habilidades laborales  $r = ,005$ ;  $p < 0.05$  tampoco existe relación significativa (13).

Sánchez (2022) en Ecuador, en su investigación de tesis “El estrés en el personal de salud y su incidencia en el desempeño laboral del personal de salud del Centro de Salud

Materno Infantil Francisco Jácome de la ciudad de Guayaquil en tiempos de COVID-19,2022”, tuvo como objetivo establecer cuán frecuente es el estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en el C.M.I Francisco Jácome, siendo descriptivo el estudio, con un cuantitativo enfoque y no experimental el diseño, teniendo 107 muestras de personal de salud, teniendo un cuestionario. Los resultados evidenciaron la conexión entre el estrés laboral y desempeño es efectivamente inversa con una  $r = -0.941$ ,  $p < 0.01$ , dimensión desgaste emocional y desempeño  $r = -0.868$ ;  $p < 0.01$ , dimensión de exceso de demanda laboral y desempeño  $r = -0.889$ ;  $p < 0.01$ , dimensión falta de motivación y desempeño es  $r = -0.715$  (14).

Jordán (2021) en Ecuador, en su tesis “Estrés y desempeño laboral en áreas laboral de estrés del área COVID de un Hospital de Guayaquil, Ecuador 2021” se planteó el objetivo delimitar la similitud entre el estrés y el desempeño laboral en el área de COVID, siendo un estudio cuantitativo, descriptivo-correlacional, donde 102 participantes del sector salud fueron quienes desarrollaron las dos encuestas que se elaboraron. Los resultados concluyeron de la investigación entre el estrés y desempeño laboral están vinculados  $r = -5,32$ ;  $p = <,000$ . Además, en cuanto a dimensiones propias como la dimensión fatiga emocional y las dimensiones del desempeño laboral  $r = -.584$ ;  $p < .05$  hay afinidad inversa, en cuanto a la dimensión de equilibrar y las dimensiones del desempeño laboral una correlación inversa  $r = -.544$ ;  $p < .01$  de la misma manera, con la dimensión realización personal y las dimensiones del desempeño laboral  $r = .513$ ;  $p < .01$  hay una correlación (15).

Pourteimour et al. (2021) en Irán, su tesis titulada “La relación entre la carga de trabajo mental y el desempeño laboral entre las enfermeras iraníes que brindan atención a pacientes con COVID-19: un estudio transversal”, con el objetivo de determinar cómo la

carga de trabajo mental se relaciona con el desempeño laboral de los enfermeros que atienden a pacientes que estaban enfermos de Covid-19, es posible que la manera de estudio fuera transversal, en concreto 139 enfermeras fueron quienes, utilizando como instrumento un cuestionario de Paterson y el ÍCT de la NASA. Los resultados reflejaron una particularidad de poca correlación entre las variables  $r = 0,057$ , por otra parte presenta una diferencia en la relación a la dimensión mental con  $r = .175$ ;  $p = .04$  y la dimensión provisional  $r = .307$ ,  $p < .001$  obteniendo como resultado que hay dio una correlación directa frente al desempeño laboral, por último al enfatizar el término frustración dio como resultado negativo frente al desempeño  $r = -.183$ ,  $p = .032$  (16).

### **Antecedentes nacionales**

Chunga (2022) en sus tesis de investigación “Nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de Enfermería del área Covid-2022”, tuvo como objetivo principal explorar como el estrés se vincula con el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital, específicamente en el área dedicada al COVID-19, se seleccionó como cuantitativo el enfoque, experimental su diseño, correlacional su nivel y transversal, partiendo de una muestra de 80 enfermeras a quienes se les administraron dos cuestionarios de forma virtual. Los resultados mostraron correlaciones entre las variables analizadas: para la eficiencia laboral y el estrés, se obtuvo un valor de  $r = ,041$ ,  $p = ,720$ ; para la eficacia laboral y el estrés  $r = -,026$ ,  $p = ,817$ , y para la relación entre la eficacia laboral y estrés  $r = ,122$ ,  $p = ,283$  (17).

Castillo et al (2022) en Lima, en su tesis “Estrés y Desempeño Laboral en los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022”, su objetivo fue analizar la correlación entre el estrés y el desempeño laboral de los

enfermeros que trabajan en dicha área, aplicándose un estudio no experimental, siendo cuantitativa su naturaleza, descriptivo su nivel y de corte transversal, siendo partícipes 94 profesionales a quienes se les aplicaron dos cuestionarios. Los resultados indicaron una relación positiva de significancia, con un valor de  $p < 0.05$ ;  $r = 0,375$ , entre el estrés y la dimensión de tarea y responsabilidad, además, se halló una significativa relación entre el estrés y la dimensión organizacional de trabajo en equipo, con  $p < 0.05$ ;  $r = 0,365$ , así como entre el estrés y la dimensión contextual de desarrollo personal, con  $p < 0.05$ ;  $r = 0,376$  (18).

Pumapillo (2021), en Arequipa, llevó a cabo una investigación titulada "Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguin Escobedo, Arequipa-Perú 2021" cuyo objetivo fue encontrar como el estrés laboral se vincula con el desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia de dicho hospital, empleándose un diseño metodológico no experimental, cuantitativo, bajo un correlacional nivel, siendo de corte transversal, centrándose en una muestra de 70 enfermeras a quienes se les aplicaron dos cuestionarios. Se destacó una correlación significativa entre los constructos, donde  $p = 0.000 < 0.05$ , asimismo, se halló una inversa relación entre el estrés y la dimensión de desempeño en tarea y productividad laboral, con  $p = 0.000 < 0.05$ , de igual manera, se halló una negativa correlación entre el estrés y la dimensión de desempeño en eficacia laboral contextual, con  $p = 0.000 < 0.05$ . Asimismo, se identificó una correlación en dirección inversa entre el estrés y la dimensión de desempeño en eficiencia laboral organizacional, con  $p = 0.000 < 0.05$ , donde  $r = -0.282$ , indicando una correlación débil (19)

Condezo (2021) en Lima, en su tesis de investigación titulada "Estrés laboral y desempeño laboral en enfermeros de un Hospital Público en el Cercado de Lima, 2021",

tuvo como objetivo determinar como el estrés se vincula con el desempeño laboral de enfermeros en un hospital público ubicado en el Cercado de Lima durante el año 2021, se empleó un estudio cuantitativo, seleccionándose como no experimental su diseño, de corte transversal, partiendo de una muestra de 70 licenciados en enfermería, los instrumentos fueron la Nursing Stress Scale y el cuestionario de Koopmans. Se destacaron en los resultados, una correlación moderada entre ambos constructos, con un valor de  $p=0.001 < 0.05$  y  $r=0.694$ , en relación a la dimensión de estrés de factores físicos y desempeño de tarea, también se observó una correlación significativa entre el estrés de factores psicológicos y el desempeño contextual, con  $p=0.001 < 0.05$  y  $r=0.687$ , además, se estableció una moderada correlación indirecta entre el estrés de factores sociales y el comportamiento contraproducente, con  $p=0.001 < 0.05$  y  $r=-0.442$  (20).

Obregón et al. (2020) en su estudio "Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca, 2020", se propusieron determinar como el estrés se vincula con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital de Barranca, emplearon un método descriptivo, seleccionándose como cuantitativo al enfoque y transversal su diseño, con una muestra de 76 enfermeras, utilizaron el cuestionario de desempeño laboral de Vargas y el OIT de la OMS para medir el estrés. Los resultados revelaron una relación moderada pero inversa entre las dos variables, con un valor de  $p < 0.05$  y  $r=-0.574$ , lo que detalla que, ante un incremento del estrés, será menor el desempeño laboral, en cuanto a las dimensiones específicas, se observó una correlación débil e inversa entre el estrés y la dimensión de tarea y productividad laboral ( $p=0.05$ ,  $r=-0.317$ ), así como entre el estrés y la dimensión de desempeño organizacional de eficiencia laboral ( $p=0.05$ ,

$r=-0.292$ ), finalmente se identificó una correlación significativa e inversa entre el estrés y la dimensión de desempeño contextual de eficacia ( $p=0.000$ ,  $r=-0.292$  (21).

## **5.2.Marco Teórico**

### **5.2.1. Marco teórico estrés percibido**

El estrés es una respuesta que manifiesta una cosa en particular en el organismo del ser humano, sino más bien lo que produce señales determinadas frente a un sistema fisiológico (22). Así mismo, Moscoso en su investigación referente al estrés hace mención como la solución fisiológica, donde tiene relación con diversos factores como: Sociedad, cultural de cada país, ambiental y que tiene ver consigo mismo (23).

Por otro lado, Lazarus y Folkman mencionan que hace alusión a la relación que existe entre la persona, el entorno y su valoración personal ante una evaluación psicológica (22).

### **Fases del estrés**

Según Melgosa, nos menciona en relación al estrés no viene de manera esporádica, sino más bien en el organismo del ser vivo tiene esa capacidad de poder detectar las diversas señales frente a un estímulo, donde la clasificación comienza con la fase alarma permanente tiende ver más hacia la parte del agente estresor, de manera que en la fase de resistencia tiende más a ser más persistente enfrentado la adversidad, sin embargo posee una fecha de caducidad, en definitiva se reprime y padece, finalmente la fase de agotamiento se caracteriza por el cansancio, falta de concentración, irritabilidad, ansiedad y depresión pueden el ser humano sufrir de manera en conjunto o separado (24).

### **Tipos de Estrés**

Se considera que existe dos tipos de estrés los cuales son estrés positivo también conocido como eutres y el estrés negativo también llamado distrés.

**Estrés Positivo:** Este tipo de estrés facilita que nuestro organismo este lleno de energía en un nivel donde se pueda realizar nuestras actividades diarias, también se le llama eutres.

**Estrés Negativo:** Este es todo lo contrario generando una gran sobrecarga ya sea de trabajo excesivo, casa, la cual no tiene un límite como consecuencia de ello hay un desequilibrio constante entre la parte fisiológico y psicológico, lo que ocasiona es una minimización en la productividad vida cotidiana (24).

### **Causas**

Según García en su estudio menciona las principales causas de estrés en un individuo, los cuales son: Permanente responsabilidad, falta de remuneración, aumento de carga laboral y relaciones problemáticas. Así mismo, existen circunstancias no tan comunes que se presentan como: Poca motivación, acoso laboral, no hay bonos extras y bajo sueldo económico (25).

### **Síntomas**

Conforme a lo mencionado según Barraza clasifica tres tipos de síntomas que a continuación se presentan.

-Síntomas físicos: Se le considera a aquellos procesos donde afecta en el organismo del ser humano, presentando diferentes manifestaciones como falta de sueño, insomnio, pesadillas nocturnas, dolor abdominal y cabeza como también problemas relacionado a la parte estomacal.

- Síntomas psicológicos: Este tipo de síntoma tiene relación con la parte cognoscitivas en el individuo, donde comienza a mostrar indicios de frustración, ansiedad, miedo incontrolable, como también problemas en cuanto a concentración de su vida cotidiana.

- Síntomas comportamentales: se involucran de manera directa con la conducta del individuo, por medio de acciones como: fumar, aislamiento hacia los demás, desgano para realizar labores académicas, presencia de conflictos continuos, y la notoria ausencia de la persona en las clases (26).

### **Respuestas del estrés**

Existen respuestas del estrés en tres instancias como:

-Ultrarrápida: Tiene la implicancia de una liberación en segundos, donde el factor del estímulo estresor ingresa a través de los receptores sensoriales.

-Rápida: En esta ocasión instancia se realiza la liberación de  $\beta$ -endorfina, hay un incremento del flujo cerebral sanguíneo.

-Mediata: En esta respuesta bastará con mantener los niveles de ocupación y labor de las anteriores instancias, donde implica específicamente que se liberen hormonas glucocorticoides (25).

### **Prevención**

Así mismo, según García menciona en su estudio la forma de cómo prevenir el estrés en 5 pasos claves, los cuales son:

- ✓ Realizar deportes: El realizar esta actividad ayuda a descargar presiones, relaja la mente y aumenta la concentración.

- ✓ Desconectar completamente del trabajo: Se trata de estar completamente desconectada del trabajo, aplicando métodos diversos pero prácticos como escuchar música, descansar, salir con amigos, realizar deportes etc.
- ✓ Dieta equilibrada: Una de las claves para tener el organismo sano es la alimentación donde fortalece tu sistema inmunológico para que el estrés no ataque tu bienestar.
- ✓ Dormir siempre a la misma hora: Consiste en una organizada rutina, al inicio de todo cambio a favor de la salud parece imposible, pero la clave de todo es la perseverancia para que se convierta en un hábito.
- ✓ Descansa cuando tengas un tiempo libre: Una de las ventajas son las vacaciones de corto plazo, pero te ayudan a desconectarte de tus asuntos laborales, lo que hace que disfrutes tus fines de semana. (25)

### **5.2.2. Marco teórico desempeño laboral**

Podemos dar a conocer en cuanto al desempeño laboral como la efectividad que el personal demuestra al realizar su trabajo siendo necesaria, por lo cual, representa una gran ventaja competitiva (27). Además, también genera valor esperado en proporcionar o contribuir a organizaciones que mantiene un ímpetu en cuanto a procesos conductuales de la persona en diferentes espacios (28).

Así también, es importante recalcar que el ser humano es la causa de su propia aptitud, eficiencia, productividad laboral y la productividad organizacional (29). Por lo tanto, desarrollar el tema centrado más en áreas diferentes como es la parte actitudinal del individuo donde tiende a mostrar sus habilidades y destrezas en la parte laboral demostrando su eficiencia, donde es medido de manera individual de acuerdo a su propio esfuerzo (30).

## **Factores determinantes**

Según Chiavenato hace mención de división en dos áreas fundamentales actitudinal y operativo según el autor: Factores actitudinales esta primera área está formada por excelente disposición, determinación, compromiso, metódico, seguridad, destreza, proactividad, ingenio, originalidad y tienden hacer más independientes a diferencia del segundo grupo como son los factores operativos considerados por sus conocimientos de normas, calidad, cantidad de trabajo, exactitud actitud grupal y dirección. Así mismo, para la obtención de los resultados considerando en su desempeño laboral los líderes que tienen mayor rango en la empresa tienen la responsabilidad de que al detectar algunas dificultades tienen la capacidad de dar soluciones con mira a cumplir el objetivo establecido (31).

## **Clasificación**

Dentro de la clasificación del desempeño laboral existen tres formas para la gestión laboral del empleado: Productividad hace referencia al objetivo logrado, características personales lo define más con la conducta como se ha logrado y por ultimo pericia donde se enfoca al sentido con la habilidad del empleado frente a las diversas situaciones. (32)

## **Dimensiones**

-Desempeño de Tarea: Con un enfoque centrado en la evaluación como son la calidad, cantidad y minuciosidad laboral, involucrando la parte de conocimiento y como este tiene la capacidad en poder realizar sus deberes (33).

-Desempeño Contextual: Permite una evaluación centrado en el proceder del individuo frente a las diferentes áreas las cuales son psicológico, ambiental y social que hay en la empresa con la finalidad de que se alcancen los objetivos planteados (33).

-Desempeño Organizacional: Tiende más a ser objetivo en cuanto al trabajador en la parte de resiliencia con los cambios que se pueda presentar (33).

## **6. Teoría de Enfermería**

En cuanto a Enfermería es necesario tener a una gran referente con un enfoque claro, frente a las situaciones que vive un personal de salud como también su función frente al paciente, por ello mencionaremos a la Enfermera estadounidense Callista Roy, presenta un aporte esencial llamado Modelo de Adaptación, afirmando que el individuo es un ser Biopsicosocial, además que logra adaptarse los diferentes espacios tanto en su entorno como en el ambiente ya que es una forma de saciar sus requerimientos esenciales. Así mismo, en su modelo la adaptación se basa en 4 áreas importantes las cuales son: Fisiológica, autoimagen, dominio del rol e independencia. Además, dentro de sus actividades puntos claves de la conducta, como se integra el individuo, los estímulos que influyen y la autodeterminación de la enfermera para sobrellevar las situaciones complejas. Por ello, el personal de salud debe ser consciente de que es una pieza importante en el estímulo y vínculo con el paciente (34).

## **7.Marco conceptual**

### **Definición Estrés percibido**

Según Cohen et al. mencionan que es considerado como una variable que llegará medir el nivel de Estrés que experimentan en función a diversos factores de estresores, por ello

realizaron la escala de EPP 10 donde evalúan la percepción de control que tienen las personas sobre las demandas de un entorno en un determinado (35).

**Dimensiones:** El estrés percibido presentara dos dimensiones: el distres general (percepción del estrés) y capacidad de afrontamiento (habilidad de afrontar la situación).

**-Distrés General:** Se refiere aquella negativa respuesta de los factores estresores, sea ello en el aspecto biológico, psicológico o físico, destacándose que, no se logrará consumir el exceso de energía que se ha formado.

**-Capacidad de Afrontamiento:** Se refiere a las distintas habilidades que usamos como estrategia para manejar nuestros sentimientos y acciones para afrontar el estrés en situaciones difíciles. (35).

### **Definición de desempeño laboral**

Acorde con Salgado y Cabal afirma que el desempeño laboral como una variable que puede medir exitosamente las diferentes dimensiones del desempeño.

### **Dimensiones**

Se hace mención en referencia a las dimensiones que comprenden tres áreas importantes, las cuales son:

**-Desempeño de Tarea:** Presenta un enfoque en cuanto a las capacidades del conocimiento, habilidades técnicas y responsabilidades importantes para el puesto de trabajo que una organización requiere de un individuo.

**-Desempeño Contextual:** Hace mención que no solo se basa en las habilidades técnicas y blandas sino también se centra en la actitud.

**-Desempeño Organizacional:** Se centra más en el proceder organizacional del individuo siendo evaluado en la empresa en el tiempo planteado (36 ).

## 7. Justificación

### Teórica

El estudio se justifica a nivel teórico para poder validar las teorías que se plantearon anteriormente, en este caso el estrés percibido y el desempeño laboral. Además, de corroborar las hipótesis expuestas y así que se logre buscar un análisis de ambas variables para conocer la situación actual, Por ende, va a permitir que sirva de base teórica para las futuras investigaciones y que estén en relación con las variables la presentadas.

### Práctica

En relación a la parte práctica, con la información proporcionada los responsables podrán realizar programas de intervención, seminarios y talleres para poder prevenir como también cuidar la salud mental de sus colaboradores y de esta forma disminuir el estrés percibido causado por los diferentes factores, para que puedan afrontar distintas situaciones complejas demostrando eficacia en sus diversas funciones sin perjudicar su bienestar mental.

### Metodológica

Desde otra perspectiva, validaremos instrumentos mediante la validez y confiabilidad de las variables y dimensiones, de ser validados pueden ser utilizados en investigaciones futuras.

## CAPITULO II: METODOLOGIA

### 2.1 Tipo de investigación

#### Tipo

Nuestro estudio fue descriptivo correlacional, al respecto, Underwood y Saughnessy hace mención a los estudios descriptivos como aquellos que estudian fuera de lo normal es decir desconocido, simplemente al observar en todo su ambiente, se llega a realizar una descripción más específica, en relación a lo correccional hace mención de que valora la relación establecida entre las variables. Por lo tanto, este estudio de investigación que se elaborará será esencial, debido a que marcan una diferencia centrada en generar nuevas oportunidades de incrementar conocimiento, de manera que, generen relevancia en el futuro (37).

#### Enfoque

En relación al enfoque es cuantitativo, donde se basa en los análisis estadísticos, medición de los diversos parámetros de las variables, seguido de la obtención de frecuencias y estratigráficos de la población del sector salud, específicamente el área COVID de enfermería. Asimismo, Hernández, Fernández y Baptista afirma que se centra más en las mediciones numéricas, porque señala la observación como método en cuanto a la colección de datos y los analiza en determinar la respuesta de la pregunta establecida en la investigación (38).

#### Diseño

Además, se aplicó el diseño no experimental donde hace referencia a mantener firme que es imposible manipular la variable de estudio, debido a que no existe condiciones donde se expongan los sujetos de estudio, por lo general estos sujetos son contemplados en su ambiente natural. (39)

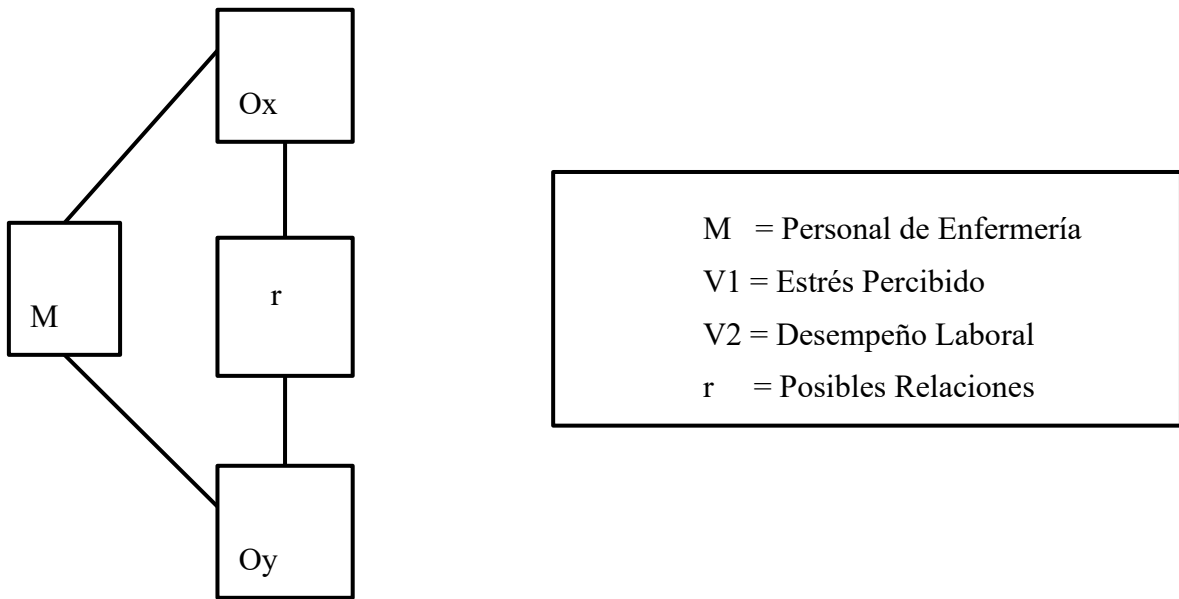
Por otra parte, esta investigación presenta un corte transversal. Según Sampieri, Collado y Baptista afirma que este método se centra en recolectar datos, en un tiempo determinado o específico. De manera que, el tiempo que nos permitieron fueron respaldados por el personal del jefe de enfermería del área COVID, donde se lograron especificar áreas, características y rasgos importantes. (40)

### **Nivel de investigación**

La investigación del estudio se centra en nivel descriptivo en relación correlacional, de manera que, se enfocará en describir a las dos variables: estrés percibido y Desempeño laboral, donde incluye sus respectivas dimensiones, en cuanto a lo correlacional va más enfocado a la relación establecida.

### **Figura 1**

*Diseño del estudio*



## 2.2 Población y Muestra

### Población

Según Sampieri hace mención en cuanto a la población es el total de participantes a estudiar en donde poseen características comunes, la cual se va a examinar y se dará a conocer el origen de una investigación. (41) Además, se le considera población limitado, debido a la exactitud de participantes donde se va realizar el estudio y el cual se pretender analizar los resultados. Por lo tanto, cuentan con una población de 150 enfermeras.

**Tabla1**

*Total del Personal del Área COVID*

Personal de Salud		Cantidad	Porcentaje
Enfermeras	(F)	59	99%
Enfermeros	(M)	1	1%
<b>Área de Servicio</b>			
Emergencia		10	17%
Hospitalización I-II-III		43	72%
UCI		7	7%

---

<b>Edad</b>		
20-28	20	33%
29-37	24	40%
38-44	10	17%
45 a +	6	10%
Total	60	100%

---

## **Muestra**

En nuestra investigación se está considerando a un grupo determinado de 60 enfermeras del área de COVID, se considera muestra censal ya que participan todas las enfermeras de la población investigada. Según Arias define que la muestra es limitada de una población específica pero que es representativo (41).

## **Muestreo**

En este caso para nuestro tipo de estudio se consideró un tipo de muestro intencional, ya que nos ayuda y se aproxima más para responder nuestra pregunta principal de investigación. Según Tamayo indica que es un instrumento de gran validez, para estudiar una distribución de determinados caracteres, ya que en esta investigación no es necesario técnicas de muestreo por ser muestra censal (41).

## **2.3 Técnicas de instrumentos**

### **Técnicas**

Para recabar datos necesarios se utilizarán cuestionarios uno para cada variable, estrés percibido teniendo como autor a Remor E, Cohen S. y desempeño laboral respectivamente a Salgado y Cabal.

### **Instrumentos**

En la investigación se estará aplicando 2 pruebas que han sido validadas y aplicadas.

## Cuestionario de Estrés Percibido

### Descripción

La escala del EEP-10 presenta una particularidad debido a que presenta solo 10 ítems, con 5 opciones a responder los cuales son: Nunca, Casi nunca, De vez en cuando, A menudo y Muy a menudo. En cuanto a la evaluación solo los ítems 4,5,7 y 8 se responde de forma inversa, en similitud 1,2,3,6,9 y 10 de forma directa.

**Tabla 2**

*Descripción de la EEP-10*

Indicadores	Descripción
Nombre	Cuestionario de Estrés Percibido
Autores	Remor E , Cohen S.
Aplicación	De manera individual
Tiempo	15 minutos
Descripción del instrumento	10 indicadores asociados a 2 dimensiones (distres general y capacidad de afrontamiento)
Índice de valoración	Escala de Likert: “0=nunca” a “4= muy a menudo”

## Validez y confiabilidad del instrumento de estrés percibido

**Tabla 3**

*Validez y confiabilidad del cuestionario del estrés percibido*

	Validez	Confiabilidad
Total	.750	.764

La validez del cuestionario PSS-10 se vio evidenciado por la ejecución del estadístico KMO Y Bartlett de los datos obtenidos, donde se alcanzó una validez de .750 lo que explica una validez excelente. Así mismo, en su confiabilidad por medio de Alfa de Cronbach de los datos obtenidos, como resultado una confiabilidad con un puntaje de .764.

## **Cuestionario de Desempeño Laboral**

### **Descripción:**

La escala del Desempeño Laboral consta de 15 ítems, donde se dividen en tres dimensiones y cada uno en 5 preguntas.

Donde la respuesta puede ser: Nada relevante, Poco, Algo, Bastante y Fundamental

### **Tabla 4**

#### *Descripción del Cuestionario de desempeño laboral*

Indicadores	Descripción
Nombre	Cuestionario de Desempeño Laboral
Autores	Salgado y Cabal.
Aplicación	De manera individual
Tiempo	15 minutos
Descripción del instrumento	15 indicadores asociados a 3 dimensiones (Tarea, contextual y organizacional)
Índice de valoración	Escala de Likert: desde 1=“Nada relevante” a 5= “Fundamental”

## **Validez y confiabilidad del instrumento de desempeño laboral**

**Tabla 5**

*Validez y confiabilidad del cuestionario*

	Total	Dimensión Desempeño de tarea	Dimensión Desempeño contextual	Dimensión Desempeño organizacional
Validez	.857	.724	.837	.739
Confiabilidad	.903	.764	.852	.746

En base a la tabla se observar la validez del cuestionario de desempeño laboral aplicando el estadístico KMO Y Bartlett de los datos obtenidos, demostrando una validez general de .857, en cuanto a sus dimensiones tarea .724, contextual .837 y organizacional .739 lo que indica una excelente validez. Así mismo, la confiabilidad hallada por el alfa de Cron Bach de los datos alcanzados, demostrando como resultados una confiabilidad general de .903, en cuanto a sus dimensiones tarea .764, contextual .852 y organizacional .746 lo que indica que es altamente confiable.

**Proceso de recolección**

**Antes de la recolección**

Al seleccionar los instrumentos, se verifica que puedan presentar la validez correspondiente para aplicarla en nuestro proyecto de investigación. Al tener la conformidad se realizaron ambas pruebas de manera impresa.

**Durante la recolección**

Para poder realizar las encuestas se determinó a un grupo de enfermeras que cumplieran con el criterio de inclusión e exclusión quienes de manera voluntaria participaron en el estudio. Se presentó el propósito de muestra investigación a los participantes, de igual manera se indicó toda la información necesaria para que se procederá a completar los instrumentos de evaluación durando aproximadamente 35 minutos.

**a. Criterio de inclusión:**

- ✓ Enfermeras que desean colaborar de manera voluntaria con la investigación.
- ✓ Los que son contratados temporalmente.
- ✓ Enfermeras que tengan nombramiento

**b. Criterio de exclusión:**

- ✓ Aquel que no firme el consentimiento informado
- ✓ Personal de Enfermería que están de licencia o descanso médico.
- ✓ Se excluyeron a internas del personal de Enfermería.

**Después de la recolección**

Al tener una muestra de 60 participantes. Luego se elaboró una base con respuestas en Excel con el fin de revisarlos en el programa de SPSS.

**2.4 Técnicas de Procesamiento y análisis de datos**

El proceso de la base de datos de nuestra investigación tuvo distintos pasos. En primer lugar, se realizará dos encuestas una para cada variable hacia el público objetivo previo consentimiento informado. Asimismo, se validaron los instrumentos que se aplicaran por Alfa de Cronbach de cada variable de estudio y su confiabilidad con el programa estadístico aplicado SPSS, se inició con el estrés percibido con 10 preguntas mostrando en su resultado con un índice interno de .764, en cuanto al desempeño laboral con 15 preguntas demostró un resultado de su índice de consistencia interna de .971 demostrando que es un instrumento

confiable. De manera que, se procedió con el estudio evaluando la información adquirida, para proceder a obtener los resultados de las dos encuestas y clasificarlas según el orden.

En relación con el análisis descriptivo de los datos para conocer la percepción de la investigación en sus diferentes niveles de cada variable y sus respectivas dimensiones (tarea, organizacional y contextual). Así mismo, se aplicó la prueba de Kolmogórov-Smirnov (K-S) para comprobar el nivel de los datos obtenidos difieren una de la otra. Además, el análisis inferencial de los resultados según las variables y sus dimensiones no paramétricas se utilizó los coeficientes de Spearman (RS) se evidencia un valor de significancia inferior a 0.05, con la aplicación de Chi cuadrado para comprobar el orden de los datos, de manera que, se obtendrán los resultados donde evidencien si existe o no las diferencias entre las dos variables y sus dimensiones como tarea, contextual y organizacional.

## **2.5 Aspectos éticos**

En el estudio se consideró los criterios éticos, dentro de los cuales se consideró aspectos fundamentales como la parte metodológica, incluyendo el impacto que genera a nivel social, de manera que, se proteja los derechos y la dignidad humana quienes participaron en la investigación planteada. Así mismo, es importante tener cuenta los principios éticos:

-Principio de autonomía: El personal de enfermería del área COVID, decidió de manera voluntaria ser parte de la investigación, se les brindo las orientaciones específicas sobre el desarrollo de los dos cuestionarios, facilitando el link y de manera impresa, de manera que, los datos obtenidos de este proyecto son sin fines de lucro solo para un proyecto académico de investigación.

-Principio de beneficencia: El proyecto de investigación no genera ningún daño al personal de enfermería del área COVID, sino todo lo contrario es favorable para ellos donde se podrá ver donde poder ayudar al personal.

-Principio de no Maleficencia: El estudio planteado no atenta contra la dignidad humana de los participantes, en cuanto a los datos obtenidos se mantienen de manera confidencial.

-Principio de Justicia: Desde el inicio el trato fue de manera cordial, brindándoles la información de manera clara y precisa al momento de realizar las coordinaciones para llevar a cabo el realizar el desarrollo de los dos cuestionarios (42).

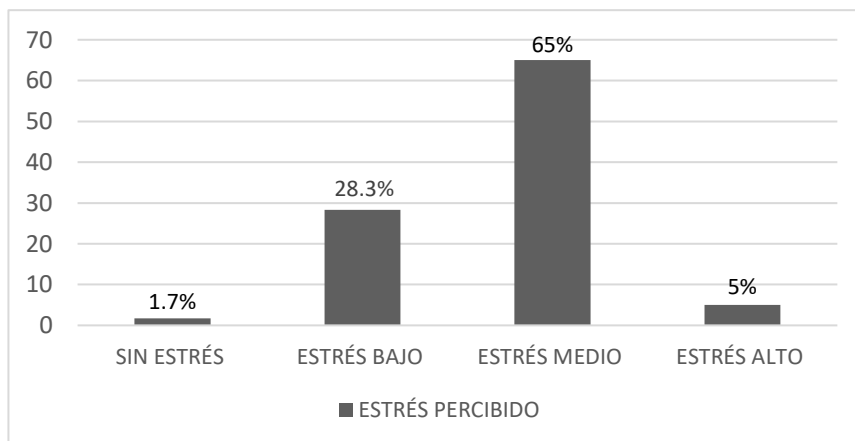
### CAPÍTULO III: RESULTADOS

#### 3.1 Análisis descriptivo de la variable estrés percibido

##### Variable 1 Estrés Percibido

##### Figura 2

*Nivel del estrés percibido en la muestra*



*Nota.* De las personas encuestadas el 65 % tienen un nivel medio de estrés; el 1.7 % no tiene estrés, el 2.8% tiene un nivel bajo de estrés y el 5% un nivel alto de estrés.

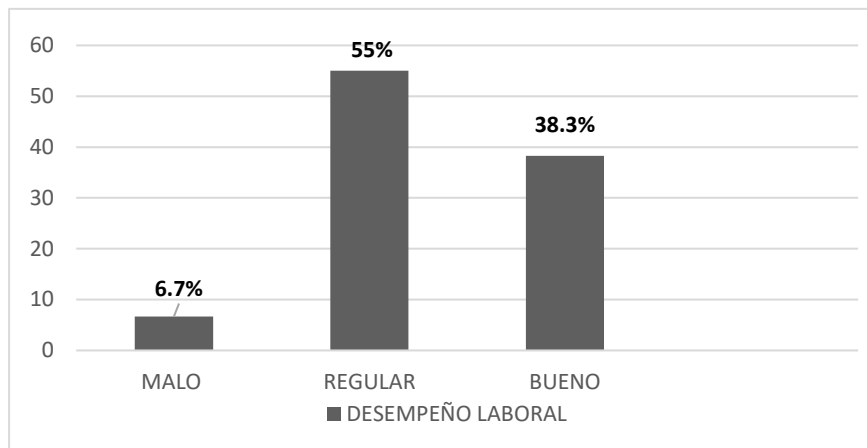
Destacándose que, en la muestra en referencia se presentó un nivel medio de estrés.

### 3.2 Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral

#### Variable 2 Desempeño Laboral

##### Figura 3

*Niveles de desempeño Laboral en la muestra.*

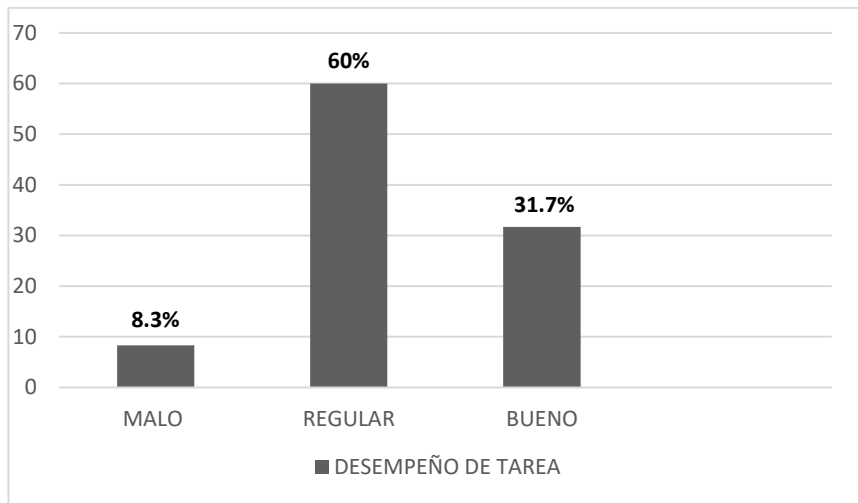


*Nota.* Como se puede evidenciar en cuanto a la gráfica, en referencia al desempeño laboral presenta el 55 % tener un nivel regular; mientras que el menor porcentaje con un 6.7 % es el nivel malo. Destacándose que, en la muestra en referencia se presentó un nivel regular de desempeño laboral.

#### Dimensión del Desempeño de Tarea

##### Figura 4

*Niveles de la Dimensión de tarea en la muestra*

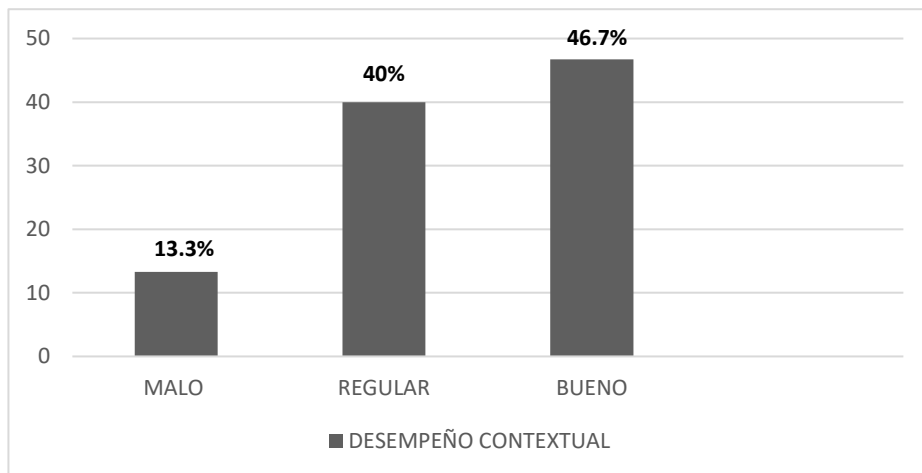


*Nota.* En cuanto a la dimensión de tarea, se puede observar que presenta un mayor nivel regular de 60%; mientras que el puntaje más bajo fue el nivel malo con un 8.3%, mientras que el puntaje en el nivel bueno es de 31.7%. Destacándose que, en la muestra en referencia se presentó un nivel regular en la dimensión de tarea.

### Dimensión Desempeño Contextual

**Figura 5**

*Niveles de la dimensión contextual en la muestra*



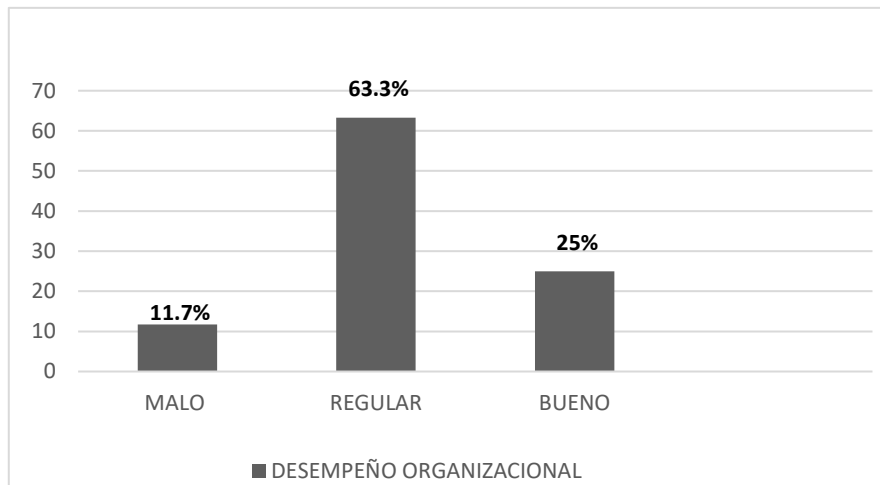
*Nota.* En cuanto a la dimensión contextual como se puede observar el mayor porcentaje con un 46.7% presenta un nivel bueno; 40% nivel regular y mientras que el puntaje más bajo fue

el nivel malo con un 13.3%. Destacándose que, en la muestra en referencia se presentó un nivel bueno en la dimensión contextual.

### Dimensión Desempeño Organizacional

**Figura 6**

*Niveles de la dimensión organizacional en la muestra*



*Nota.* En cuanto a la dimensión organizacional el mayor porcentaje con un 63.3% presenta un nivel regular; 25% nivel bueno y mientras que el puntaje más bajo fue el nivel malo con un 11.7%. Destacándose que, en la muestra en referencia se presentó un nivel regular en la dimensión organizacional.

### 3.2 Análisis inferencial de la correlación entre las variables

Por otra parte, se logra concretar la correlación donde se aplicó con normalidad la escala de K-S cual determinó los estadísticos de correlación a utilizar en el estudio.

**Tabla 6**

*Prueba de K-S*

	<b>Estrés- Total</b>	<b>Desempeño - Total</b>	<b>Estrés- Dimensión tarea</b>	<b>CSF Dimensión contextual</b>	<b>- CSF- Dimensión organizacional</b>
Sig.asin. (bilateral)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001

*Nota.* A partir de lo que se muestra nos permite confirmar el grado de nivel de significancia, si  $P$  es  $< 0.05$  lo que tiende a una distribución no es normal, a diferencia de  $P$  es  $>0.05$  da como resultado una distribución normal.

**Tabla 7**

*Selección del estadístico de correlación conforme con la normalidad.*

<b>VARIABLE DIMENSIONES</b>	<b>Y</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>ESTADÍSTICO CORRELACIONAL</b>
Desempeño Laboral p= 0.001 No paramétrico		Estrés Percibido p= 0.001 No paramétrico	R de Spearman
Tarea p= 0.001 No paramétrico		Estrés Percibido p= 0.001 No paramétrico	R de Spearman
Contextual p= 0.001 No paramétrico		Estrés Percibido p= 0.001 No paramétrico	R de Spearman
Organizacional p= 0.001 No paramétrico		Estrés Percibido p= 0.001 No paramétrico	R de Spearman

*Nota.* Se presentan los indicadores para las variables y dimensiones a emplearse en la relación. Por tanto, se aplicó el Rho Spearman para correlacionar la HG con las HE, y las variables y dimensiones que debían conectarse eran no paramétricas.

### 3.3.2 Contrastación de resultados correlacionales

#### Objetivo general

Determinar la relación entre estrés percibido y el desempeño laboral en enfermeras del área COVID que labora en un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.

#### 1. Formulación de hipótesis

H<sub>0</sub>: No existe una relación entre el estrés percibido y el desempeño laboral en enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe una relación entre el estrés percibido y el desempeño laboral en enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.

## 2. Nivel de significancia aceptable

5 %  $p < 0,05$ . (Aceptable en investigación social)

## 3. Elección del parámetro estadístico

La evaluación se dio de manera normal con el estadístico correspondiente, con un p-value de ,001 y ,001 ambos son  $< 0.05$  siguiéndose una tendencia no normal optándose por pruebas no Paramétricas, por lo que, les corresponde la correlación de Spearman.

## 4. Estimación del p valor

**Tabla 8**

*Estrés percibido correlacionado con el desempeño laboral*

				<b>Estrés Total</b>	<b>Percibido-</b>	<b>Desempeño laboral - Total</b>
Rho de Spearman	CSF – Total	Valor de correlación	de	1.000		-,582
		p-value	.			<,001
		N		60		60

## 5. Toma de decisión estadística

Puesto que el valor hallado  $p = ,001$  llegó a ser inferior al 0.05, donde se evidenció niveles de significancia del error máximo permitido, entonces se puede afirmar que se rechaza la

H<sub>0</sub>, y se aceptó la H<sub>1</sub>, donde se afirma que se da correlación entre estrés percibido y la dimensión desempeño laboral en la muestra en referencia.

Dado que el valor de ( $r = -,582$ ) se puede afirmar que se da una correlación inversa media entre el estrés percibido y la dimensión desempeño laboral en la muestra en referencia.

## **6. Interpretación de resultados**

Por tanto, se demostró en la evidencia estadística la correlación inversa media ( $r = -,582$ ;  $p = ,001 < 0.05$ ) entre el estrés percibido y la dimensión desempeño laboral en la muestra en referencia.

### **Objetivo específico 1**

Estimar la relación entre el estrés percibido y la dimensión desempeño de tarea en enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.

#### **1. Formulación de hipótesis específica 1**

H<sub>0</sub>: No existe una relación entre el estrés percibido y la dimensión desempeño de tarea en enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe una relación entre el estrés percibido y la dimensión desempeño de tarea en enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.

#### **2. Nivel de significancia aceptable**

5 %  $p < 0,05$ . (Aceptable en investigación social)

#### **3. Elección del parámetro estadístico**

La evaluación se dio de manera normal con el estadístico correspondiente, con un p-value de ,001 y ,001 ambos son < a 0.05 siguiéndose una tendencia no normal optándose por pruebas no Paramétricas, por lo que, les corresponde la correlación de Spearman.

#### 4. Estimación del p valor

**Tabla 9**

*Estrés percibido correlacionado con la dimensión desempeño de tarea*

		Estrés - Total	Desempeño de tarea - Total
Rho de Spearman	CSF - Total	1.000	-,407
	Valor de correlación	.	<,001
	p-value	60	60
	N		

#### 5. Toma de decisión estadística

Puesto que el valor hallado  $p = ,001$  llegó a ser inferior al 0.05, donde se evidenció niveles de significancia del error máximo permitido, entonces se puede afirmar que se rechaza la  $H_0$ , y se aceptó la  $H_1$ , donde se afirma que existió correlación entre estrés percibido y la dimensión desempeño de tarea en la muestra en referencia.

Dado que el valor de ( $r = -,407$ ) se puede afirmar que se da una correlación inversa moderada entre el estrés percibido y la dimensión desempeño de tarea en la muestra en referencia.

#### 6. Interpretación de resultados

Por tanto, se demostró en la evidencia estadística la correlación inversa moderada ( $r = -,407$ ;  $p = ,001 < 0.05$ ) entre el estrés percibido y la dimensión desempeño tarea en la muestra en referencia.

## Objetivo específico 2

Estimar la relación entre el estrés percibido y la dimensión contextual en enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.

### 1. Formulación de hipótesis

H<sub>0</sub>: No existe una relación entre el estrés percibido y la dimensión contextual en enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe una relación entre el estrés percibido y la dimensión contextual en enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.

### 2. Nivel de significancia aceptable

5 %  $p < 0,05$ . (Aceptable en investigación social)

### 3. Elección del parámetro estadístico

La evaluación se dio de manera normal con el estadístico correspondiente, con un p-value de ,001 y ,001 ambos son  $< 0.05$  siguiéndose una tendencia no normal optándose por pruebas no Paramétricas, por lo que, les corresponde la correlación de Spearman.

### 4. Estimación del p valor

**Tabla 10**

*Estrés percibido correlacionado con la dimensión desempeño contextual*

		Estrés Total	-	Desempeño contextual Total
Rho Spearman	de CSF Total	de	-	-
	Valor correlación	1.000		,444
	p-value			<,001
	N	60		60

## 5. Toma de decisión estadística

Puesto que el valor hallado  $p = ,001$  llegó a ser inferior al 0.05, donde se evidenció niveles de significancia del error máximo permitido, entonces se puede afirmar que se rechaza la  $H_0$ , y se aceptó la  $H_1$ , donde se afirma que existió correlación entre estrés percibido y la dimensión desempeño contextual en la muestra en referencia.

Dado que el valor de ( $r = -,444$ ) se puede afirmar que se da una correlación inversa moderada entre ambos constructos analizados en la muestra en referencia.

## 6. Interpretación de resultados

Por tanto, se demostró en la evidencia estadística la correlación inversa moderada ( $r = -,444$ ;  $p = ,001 < 0.05$ ) entre el estrés percibido y la dimensión desempeño contextual en la muestra en referencia.

### Objetivo específico 3

Determinar la relación entre el estrés percibido y la dimensión organizacional en enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.

#### 1. Formulación de hipótesis

$H_0$ : No existe una relación entre el estrés percibido y la dimensión organizacional en enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.

$H_1$ : Existe una relación entre el estrés percibido y la dimensión organizacional en enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.

#### 2. Nivel de significancia aceptable

5 %  $p < 0,05$ . (Aceptable en investigación social)

### 3. Elección del parámetro estadístico

La evaluación se dio de manera normal con el estadístico correspondiente, con un p-value de ,001 y ,001 ambos son < a 0.05 siguiéndose una tendencia no normal optándose por pruebas no Paramétricas, por lo que, les corresponde la correlación de Spearman.

### 4. Estimación del p valor

**Tabla 11**

*Estrés percibido correlacionado con la dimensión desempeño organizacional*

		Estrés - Total	Desempeño organizacional - Total
Rho de Spearman	CSF - Total	1.000	-,549
	Valor de correlación	.	<,001
	p-value	60	60
	N		

### 5. Toma de decisión estadística

Puesto que el valor hallado  $p = ,001$  llegó a ser inferior al 0.05, donde se evidenció niveles de significancia del error máximo permitido, entonces se puede afirmar que se rechaza la  $H_0$ , y se aceptó la  $H_1$ , donde se afirma que existió correlación entre estrés percibido y la dimensión desempeño organizacional en la muestra en referencia.

En cuanto al valor de  $(r = -,549)$  se llega a afirmar que se da una correlación inversa entre el estrés percibido y la dimensión desempeño organizacional en la muestra en referencia.

### 6. Interpretación de resultados

Por tanto, se demostró en la evidencia estadística la correlación inversa ( $r = -,549$ ;  $p = ,001 < 0,05$ ) entre el estrés percibido y la dimensión desempeño organizacional en la muestra en referencia.

## CAPITULO IV: DISCUSION Y CONCLUSIONES

Nuestro objetivo general fue determinar la conexión entre el estrés percibido y el rendimiento laboral de las enfermeras que trabajan en el área COVID. Para evaluar esta relación se hizo necesaria la aplicación del coeficiente de Spearman. El estrés sentido y el rendimiento laboral de la muestra del estudio resultaron de tipo significativa y altamente correlacionados. La tabla 8 muestra que existe una correlación significativa ( $r = -0,582$ ;  $p = 0,001 < 0,05$ ) entre ambos constructos. Dichos resultados concuerdan con el estudio ejecutado en Ecuador por Jordán (2021), quien descubrió una fuerte correlación entre el estrés y el rendimiento laboral ( $p=0.00$ ,  $r = -,532$ ) en el marco del COVID-19.

El primer objetivo específico se centró en ejecutar una evaluación de la relación entre el estrés percibido y la dimensión del desempeño de tarea. Según lo detallado en la tabla 9, se presentó una correlación inversa moderadamente ( $r = -0,407$ ;  $p = 0,001 < 0,05$ ) entre estas variables. Estos resultados presentan similitud con los alcanzados por Obregón (2020) en el Hospital de Barranca-Lima, quien también observó una relación similar ( $p = 0,05$ ,  $r = -0,317$ ) entre el estrés percibido y el desempeño de tarea en profesionales de enfermería. En otras palabras, un mayor nivel de estrés se asoció con un menor desarrollo en el desempeño de tareas.

El segundo objetivo específico se enfocó en determinar la relación entre el estrés percibido y la dimensión contextual. Los resultados presentados en la tabla 10 indicaron una correlación inversa moderada ( $r = -0,444$ ;  $p = 0,001 < 0,05$ ) entre estas variables. Esto concuerda con los hallazgos de Condezo (2021) en Cercado de Lima, quien también encontró una correlación moderada ( $p = 0,001$ ;  $r = -0,687$ ), sugiriendo que un nivel elevado de estrés entre el personal afectó su desempeño laboral en el contexto laboral.

El tercer objetivo específico buscó evaluar la relación entre el estrés percibido y la dimensión organizacional. Los resultados presentados en la tabla 11 revelaron una correlación inversa fuerte ( $r = -0,549$ ;  $p = 0,001 < 0,05$ ) entre estas variables. Estos resultados son consistentes con los de Pumapillo (2021) en Arequipa, quien también encontró una correlación similar ( $p = 0,000 < 0,05$ ;  $r = -0,282$ ), indicando que un mayor estrés percibido se asocia con un menor desempeño organizacional en enfermeras del área COVID. Además, Obregón (2020) en el Hospital de Barranca también informó una correlación similar de ( $p = 0,05$ ,  $r = -0,292$ ).

### **Implicancias**

La presente investigación brinda un aporte en cuanto a sus implicancias teóricas debido a sus datos donde se fortalece debido a que coincide con los resultados alcanzados demostrando que existe una relación entre estrés percibido y desempeño laboral lo cual refleja que ante un incremento de estrés hay menos desempeño laboral en la muestra en referencia, frente a una pandemia mundial. Asimismo, en relación a las implicaciones a nivel práctico con los resultados los responsables de los hospitales podrán realizar estrategias como sesiones educativas de métodos de mejorar el desempeño laboral debido a la

correlación alta, manejo eficaz ante el estrés, terapias de manejo del estrés y talleres de trabajo en equipo.

En cuanto a la parte metodológica este análisis de investigación hará referencia para próximas investigaciones de interés debido a que nuestros resultados servirían para crear programas de promoción y prevención sobre la importancia del estrés percibido en el clima laboral y así desarrollar distintos planes para su ejecución.

### **Limitaciones**

Con respecto a las limitaciones y en el contexto de que recién terminaba la pandemia, se estableció la idea de realizar nuestras encuestas de manera virtual por la plataforma de Google Forms lo cual al ser propuestas de esta manera directa implicaba la demora de algunos participantes de hacer las encuestas, también mencionar los diferentes horarios de cada personal enfermería de turno. Además, la notable carencia de investigaciones sobre la relación entre estrés percibido y desempeño laboral, con un enfoque hacia el desempeño y a sus dimensiones las cuales son tarea, contextual y organizacional en el contexto de una pandemia mundial.

Asimismo, poner mayor énfasis en las consecuencias que existen que el personal de salud este expuesto a un nivel alto de estrés puede perjudicar su desempeño laboral que puede comprometer no solo a sus pacientes y a sus colegas sino también ellos mismos directamente a su salud mental.

## Conclusiones

- Se encontró que existe una relación fuerte inversa ( $r = -,582$ ;  $p =, 001 <0.05$ ) entre estrés percibido y el desempeño laboral en enfermeras del área COVID que labora en un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.
- Se determinó la relación moderadamente fuerte inversa ( $r = -,407$ ;  $p =, 001 <0.05$ ) entre el estrés percibido y la dimensión desempeño de tarea en enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.
- Se identificó la relación moderada inversa ( $r = -,549$ ;  $p =, 001 <0.05$ ) entre el estrés percibido y la dimensión organizacional en enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.
- Se evaluó la relación moderada inversa ( $r = -,444$ ;  $p =, 001 <0.05$ ) entre el estrés percibido y la dimensión contextual en Enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.

## REFERENCIAS

1. Valdez, M. Psicobiología del estrés. Barcelona: Martínez R. 1985; 2(179): 179-184
2. Pedraza E, Amaya G, Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la Universidad del Zulia. Rev Cienc Soc – Univ Zulia. 2010; 16 (3): 493 -505.
3. World Health Organization. Who strategic action Against COVID-19. Mid –Year Report.2021.
4. Pan American Health Organization. The prolongation of the crisis and its impact on health, the economy and social development.2021; Available at: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/54990>
5. Lecca – Flores JP, Lora – Loza MG, Rodríguez Vega JL, Pérez –Martinto PC. Comunicación laboral y estrés en tiempos de COVID- 19. Centros MINSA Llacuabamba y Parcoy. RCE [internet] 16 de noviembre de 2020 [citado 3 de mayo de 2024]; 4 (3): 96 - 118. Disponible en: <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1421>
6. Galanis P, Vraka I, Fragkou D, Bilali A, Kaitelidou D. Nurse burnout and associated risk factors during the COVID-19 pandemic: a systematic review and meta-analysis. Journal of Advanced Nursing 2021. 77 (8),3286 – 3302. Doi: <https://doi.org/10.1111/jan.14839>
7. Pasay-An E. Exploring the vulnerability of frontline nurses to COVID and its impact on perceived stress. Journal of Taibah University Medical Sciences 2020, 15 (5), 404 -409. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2020.07.003>

8. Sanliturk D. Perception and sources of occupational stress in critical care nurses during the COVID-19 pandemic. *Intensive care in nursing*. 2021; 67:103-107. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2021.103107>
9. García A. Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID un semáforo naranja en la salud mental. *Revista Salud UIS*. 2020; 52(4):432-9
10. Concha et al. Estrés, ansiedad y depresión con estilos de afrontamiento en enfermeras en contacto con COVID-19 Cusco Perú. *Revista Científica en enfermería* 2021; 9(3):50-60. Disponible en: <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/44>
11. Marquina R, Adiazola R. Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con COVID-19 en Lima Metropolitana, Perú. *REVISTA CIETNA* [internet]; 16 de Diciembre de 2020 [citado el 17 de marzo de 2024]; 7 (2):35-42. Disponible en <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/391>
12. Alinejad V, Parizad N, Almasi L, Cheraghi R, Piran M. Assessment of occupational stress and job performance in Iranian nurses: The mediating effect of moral and emotional intelligence. *BCM Psychiatry*, 2023; 23(1),769. Doi: <https://doi.org/10.1186/s12888-023-05277-8>
13. Maquilòn J. Estrés laboral y desempeño profesional en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil, 2022 [Tesis de Maestría], Ecuador: Universidad Cesar Vallejo; 2022. 63 p.
14. Sánchez L. El estrés en el personal de salud y su incidencia en el desempeño laboral del personal de salud del Centro de Salud Materno Infantil Francisco Jácome de la

- ciudad de Guayaquil en tiempos de Pandemia COVID-19, 2022 [Tesis de Maestría ], Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2022.125p. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/19109?locale=f>
15. Figueroa J, Johanna B. El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área COVID-19 de un Hospital de Guayaquil, Ecuador.2021 [Tesis de Maestría], Ecuador: Universidad César Vallejo; 2022.73 p. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82093>
16. Pourteimour S, Yaghmaei S, Babamohamadi H. The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care for COVID-19 patients: A cross-sectional study. Journal of Nursing Management, 29 (6), 1723 - 1732. Doi: <https://doi.org/10.1111/jonm.13305>
17. Chunga M. Nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del área COVID-19, Lima-Piura 2022 [Tesis], Lima: Universidad César Vallejo; 2022. 52 p. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111461>
18. Castillo H, Pardo G. Estrés y desempeño Laboral en os enfermeros que laboran en el área de Hospitalización del Hospital regional de Huacho, 2022. Lima – Piura 2022[Tesis], Lima: universidad César Vallejo; 2022. 74 p. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108031>
19. Pumapillo R. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguin Escobedo, Arequipa – Perú 2021. Arequipa [Tesis], Arequipa: Universidad César Vallejo; 2021. 54, p.

20. Condezo Y. Estrés laboral y desempeño laboral en enfermeros de un Hospital Público en el cercado de Lima, 2021. Lima [Tesis], Lima: Universidad César Vallejo; 2020.57, p.
21. Obregón M, Yumbato S. Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca, 2020. Lima [Tesis], Lima: Universidad César Vallejo; 2020.57, p.
22. Berrio N, Mazo R. Estrés académico. Revista de Psicología Universidad Antioquia, 2021,3 (2): 55-82.
23. Guzmán A. El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. Daena: International Journal of Good Conscience, 2020, 8(1): 1-19
24. Pereira M. Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de este en el ámbito educativo. Rev Educación [Internet]. 31 de diciembre de 2009 [citado 18 de marzo de 2024]; 33(2): 171-9. Disponible en: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educaciòn/article/view/511>
25. García C, Heredia C. Estrés crónico: ejemplo de interacción entre sistemas nervioso, inmuno y endocrino: Chronic stress: example of interaction between nervous, immune and endocrine systems. Revista Con-Ciencia 2018; 6(2), 97-110
26. Cozzo G, Reich M. Estrés percibido y calidad de vida relacionada con la salud en personal sanitario asistencial. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica, 2016;8(1): 1-15
27. Salgado J, Cabal A. Evaluación del desempeño laboral en la administración Pública del principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones 2011,27(2),75-91.

28. Toro A. Validación psicométrica de un conjunto de instrumentos que evalúan efectos individuales de diversos factores psicosociales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*; 2010,29 (2):193-225
29. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar J. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Riva [Internet]. 31 de diciembre de 2020 [citado 19 de marzo de 2024]; 7(1):54-60. Disponible en: <https://revistas.upeu.edu.pe/index.pho/riva/article/view/1417>
30. Ameri N, Yovera S, Ayala A, Maza R, Vásquez Y. Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de administración*, 2020, 11(2): 3297-7
31. Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Telos* [Internet] 2024 Mar. 7 [Citado el 22 de Marzo del 2024]; 21 (1):242-67
32. Ameri N, Yovera S, Ayala A, Maza R, Vásquez Y. Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*,2020, 11(2):3297–7. Disponible en: <https://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/2611>
33. Araque Y, Nieves D, Ramírez N. Influencia del liderazgo resonante en el desempeño laboral para crear organizaciones saludables. *Dial net: Unirioja* 2020,132-48.
34. Salgado J, Cabal A. Evaluación del desempeño en la administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*; 2011,27(2),75-91

35. Gómez J, Valencia J, Puente Y, Su D, Ríos P, Nates S. Modelo de adaptación de Callista Roy: instrumentos de valoración reportados por la literatura en escenarios cardiovasculares. *Cultura del cuidado*, 2016, 13(1), 6-21.
36. Campo A, Oviedo H, Herazo E. Escala de Estrés Percibido-10: Desempeño psicométrico en estudiantes de medicina de Bucaramanga, Colombia. *Rev Fac Med Univ Nac Colomb* [Internet]. 2015; 62(3):407–13. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v62n3.43735>
37. Salgado, J Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. vol. 1. redalítico; 2011.
38. Argibay J. Muestra en investigación cuantitativa. Subjetividad y procesos cognitivos. 2021 13(1):13–29.
39. Ortega A. Enfoques de investigación. Contenido pdf. 2018; Vol 14.
40. Aigner M. Técnicas de medición por medio de escalas, socesc [Internet]. 25 de agosto de 2010 [citado 18 de marzo de 2024];(18). Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6552>
41. Agudelo G, Aigner M, Restrepo J. Experimental y No - experimental. *La Sociología en sus Escenarios*; 2008(18).
42. López P. Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 2004, 9(08), 69-74.

## Anexos

### Nº1 Matriz de consistencia

“ESTRÉS PERCIBIDO Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERAS DEL AREA COVID DE UN HOSPITAL NACIONAL, 2022”				
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variabes	Metodología
<p><b>P. General</b> -¿Cuál es la relación entre el estrés percibido y el desempeño laboral en Enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022?</p> <p><b>P. Específicos</b> -¿Se da relación entre el estrés percibido y la dimensión desempeño de tarea en Enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022? -¿Se da relación entre el estrés percibido y la dimensión organizacional en Enfermeras que</p>	<p><b>O. General</b> - Determinar la relación entre estrés percibido y el desempeño laboral en Enfermeras del área COVID que labora en un Hospital Nacional de Lima Norte,2022.</p> <p><b>O. Específicos</b> -Estimar la relación entre el estrés percibido y la dimensión desempeño de tarea en Enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022. -Determinar la relación entre el estrés percibido y la dimensión organizacional en Enfermeras que</p>	<p><b>H. General</b> -Se da relación significativa entre el estrés percibido y el desempeño laboral en enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.</p> <p><b>H. Específicos</b> -Se da relación significativa entre el estrés percibido y la dimensión desempeño de tarea en Enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Estrés Percibido  -Distrés General  -Capacidad de afrontamiento</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Cuantitativa  <b>Diseño:</b> No experimental Corte transversal  <b>Población:</b> 150 <b>Muestra:</b> 60  <b>Técnica e instrumento:</b> Para el estudio se utilizó</p>

<p>laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022?.</p> <p>-¿Se da relación entre el estrés percibido y la dimensión contextual en Enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022?</p>	<p>laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.</p> <p>-Estimar la relación entre el estrés percibido y la dimensión contextual en Enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.</p>	<p>-Se da relación significativa entre el estrés percibido y la dimensión organizacional en Enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.</p> <p>-Se da relación significativa entre el estrés percibido y la dimensión contextual en Enfermeras que laboran el área COVID de un Hospital Nacional de Lima Norte, 2022.</p>	<p><b>Variable 2:</b></p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>-D. de Tarea</p> <p>-D. Contextual</p> <p>-D. Organizacional</p>	<p>la Escala EEP-10 y la Encuesta del desempeño laboral dividido en tres dimensiones.</p>
---	--	---	--	---

**Nº2 Matriz de Operacionalización**

<b>“ESTRÉS PERCIBIDO Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERAS DEL AREA COVID DE UN HOSPITAL NACIONAL, 2022”</b>					
Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Valor Final
Estrés Percibido	Cavanaugh, Boswell, Roehling y Broudreau (20) afirma que el estrés esta asemejado al ámbito del trabajo que puede ser crónico o agudo, aunque gran parte está más indicado al primero.	Considera al estrés como una patología cuando está en un nivel elevado, pero que generalmente está presente en toda la etapa de vida del ser humano.	Distrés General	-Estado nervioso -Manejo de problemas personales -Sentido de la vida -Situaciones inesperadas -Control frente a situaciones	Alto
			Capacidad de afrontamiento	-Incapacidad de control -Afrontamiento ineficaz -Negatividad -Deterioro del estado de ánimo -Aumento de dificultades	Medio     Bajo

<b>“ESTRÉS PERCIBIDO Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERAS DEL AREA COVID DE UN HOSPITAL NACIONAL, 2022”</b>					
Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	V. Final
Desempeño Laboral	Chiavenato (2) afirma cuán eficaz es el trabajador en cuanto a las actividades que él realiza dentro de la organización o empresa	Esta variable de estudio va más relacionado a la eficacia y calidad integral que brindan al paciente desde que llega al centro hospitalario hasta que le den el alta.	Tarea	-Capacidad de decidir -Resolución de problemas -Conocimientos -Productividad -Capacidad de planificación	Bueno
			Contextual	- Colaboración -Iniciativa -Compromiso Organizacional -Cooperación -Enseñar a los demás	Regular
			Organizacional	-Puntualidad -Calidad -Buen rendimiento Laboral -Adecuado uso de recursos -Eficiencia	Malo

### Nº 3 Cuestionario

#### INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL ESTRÉS PERCIBIDO

##### (ADAPTADO DEL CUESTIONARIO DE REMOR)

I. INDICACIONES: Se presenta una serie de preguntas acerca de las situaciones que generan estrés en este último mes. Marque con un aspa (X) la respuesta que mejor describa su situación actual relacionada con la sobrecarga laboral.

0=Nunca    1= Casi nunca    2= De vez en cuando    3= A menudo    4=Muy a menudo

No hay respuestas buenas ni malas. Duración: 15 minutos.

#### II. CONTENIDO:

DATOS GENERALES:                      Apellidos y Nombres:

Edad: ..... Sexo: ..... Área/Servicio: ..... Estado Civil: ..... Condición Laboral:

#### DIMENSIONES:

Durante el último mes	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
1. ¿Con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?	0	1	2	3	4
2. ¿Con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?	0	1	2	3	4
3. ¿Con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?	0	1	2	3	4
4. ¿Con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?	4	3	2	1	0
5. ¿Con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?	4	3	2	1	0
6. ¿Con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?	0	1	2	3	4
7. ¿Con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?	4	3	2	1	0
8. ¿Con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?	4	3	2	1	0
9. ¿Con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?	0	1	2	3	4
10. ¿Con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?	0	1	2	3	4

**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD**

**(CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL)**

I. INSTRUCTIVO: Se logra presentar situaciones que podrían afectar su rendimiento y desempeño en el ámbito laboral. Marque con un aspa (X) el número que refleja su opinión.

Duración: 20 minutos.

II. CONTENIDO:

I. Datos Generales/ Apellidos y Nombres

Edad: ..... Sexo :... Área/Servicio:..... Estado Civil: ..... Condición laboral: .....

Nº	VALORACIÓN	I	II	III	IV	V
	<b>DIMENSIONES</b>	Nada relevante	Poco relevante	Algo relevante	Bastante relevante	Fundamental
<b>DESEMPEÑO DE TAREA</b>						
1	Capacidad de aprendizaje					
2	Minuciosidad y responsabilidad					
3	Esfuerzo y perseverancia					
4	Conocimientos Técnicos					
5	Productividad (cantidad y calidad)					
<b>DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>						
6	Orientación a objetivos y resultados					
7	Iniciativa					
8	Compromiso con la organización					
9	Colaboración y cooperación con compañeros					
10	Compartir y transmitir conocimiento					
<b>DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL</b>						
11	Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral					
12	Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo					
13	Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales					
14	Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo					
15	Ritmo voluntario eficiente del trabajo					

**Anexo 4º Permiso del lugar**


Declaración del Jefe del Departamento de la Unidad Operativa (o Jefe de la Línea Operativa) donde se llevará a cabo el estudio:


Yo Rosa Luz GANOZA BONZALES

certifico que he leído y aprobado este proyecto y me comprometo a apoyar y supervisar su realización dentro de la Ley de las Normas Nacionales e Internacionales para la realización del Proyectos de Investigación.

Certifico además, que el investigador principal y sus colaboradores tienen la competencia necesaria para su realización y por lo tanto me responsabilizo de las consecuencias de la ejecución del Proyecto en el Órgano de Línea ó Unidad Operativa a mi cargo.

Nombre del Departamento, órgano de Línea o Unidad Operativa: Enfermería

Firma:  Fecha: 20/05/22.

  
MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL CAYETANO HEREDIA  
Mg. ROSA GANOZA BONZALES  
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA  
CEP 22666 REE 2575

Declaración del Jefe del Departamento de la Unidad Operativa (o Jefe de la Línea Operativa donde se llevará a cabo el estudio:

Yo .....  
certifico que he leído y aprobado este proyecto y me comprometo a apoyar y supervisar su realización dentro de la Ley de las Normas Nacionales e Internacionales para la realización del Proyectos de Investigación.

Certifico además, que el investigador principal y sus colaboradores tienen la competencia necesaria para su realización y por lo tanto me responsabilizo de las consecuencias de la ejecución del Proyecto en el Órgano de Línea ó Unidad Operativa a mi cargo.

Nombre del Departamento, órgano de Línea o Unidad Operativa: ..... *Dr. Manuel Díaz de los Santos*

Firma:

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL MODULAR CAVERANO HERRERA  
*[Firma]*  
DR. MANUEL DIAZ DE LOS SANTOS  
DIRECTOR MEDICO  
Fecha: