

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Estrés laboral y rendimiento laboral en el personal de
enfermería del Hospital II Tarapoto – EsSalud**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y
Negocios Internacionales

Autores:

Guadalupe Ramírez Gómez
Doris Nely Montenegro Molocho

Asesor:

Mtro. David Troya Palomino

Tarapoto, septiembre de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

David Troya Palomino, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Estrés laboral y rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital II Tarapoto - EsSalud”** constituye la memoria que presenta las Bachilleres: Montenegro Molocho Doris Nely y Ramírez Gómez Guadalupe, para obtener el título de Profesional de Licenciadas en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 07 días del mes de septiembre del año 2022.



David Troya Palomino

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En san Martín, Tarapoto, Morales, a los 31 día(s) del mes de agosto del año 2022 siendo las 08:30 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) Presidente(a): Dr. Mario Manuel Siles Nates, el (la) secretario(a): Mtra. Kelita Guillen Lopez, y los demás miembros, Mtro. Robin Alexander Diaz Saavedra, Mtro. Elvis Ricardo Flores Calderón, y el asesor(a): Mtro. David Troya Palomino, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

“Estrés laboral y rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital II Tarapoto – EsSalud”

de los (las) bachiller (es): a) Guadalupe Ramirez Gomez b) Doris Nely Montenegro Molocho

c) Conducente a la obtención del título profesional de:

Lic. Administración y Negocios Internacionales

El presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato (a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancias escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Guadalupe Ramirez Gomez

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	15	B-	BUENO	MUY BUENO

Bachiller (b): Doris Nely Montenegro Molocho

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	15	B-	BUENO	MUY BUENO

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Finalmente, el Presidente del jurado invito al (a la) / (los) (las) candidato (a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

.....
Presidente/a


.....
Secretario/a

.....
Asesor

.....
Miembro

.....
Miembro

.....
Bachiller (a)

.....
Bachiller (b)

.....
Bachiller (c)

RESUMEN

Esta investigación se planteó como objetivo principal determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería del Hospital II Tarapoto – EsSalud; la metodología utilizada fue una metodología para una investigación de tipo básica, de enfoque cuantitativo, el nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental; la muestra fue intencional por conveniencia con un total de 150 participantes; la técnica para la recolección de los datos fue la encuesta y los instrumentos utilizados son fiables con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.902 y 0.760 respectivamente. Luego de procesar la información se determinó un p-valor = 0,000 indica que existe relación significativa y el Rho Spearman = ,402**.

Palabras clave: Estrés laboral; Rendimiento laboral; Objetivos organizacionales.

Abstract:

The main objective of this research was to determine the relationship between work stress and work performance in nursing professionals at Hospital II Tarapoto - EsSalud; the methodology used was a methodology for a basic type of research, with a quantitative approach, the correlational descriptive level and a non-experimental design; the sample was intentional for convenience with a total of 150 participants; the technique for data collection was the survey and the instruments used are reliable with a Cronbach's Alpha coefficient of 0.902 and 0.760 respectively. After processing the information, a p-value = 0.000 was determined, indicating that there is a significant relationship and Spearman's Rho = .402**.

Keywords: Work stress; Labor performance; Organizational goals.

1. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, las organizaciones sin importar las actividades económicas que desarrollan, siempre están pendientes del rendimiento de los colaboradores con el propósito de que el esfuerzo que estos ponen en el trabajo ayude a concretar las metas organizacionales propuestas, pero en ese camino a conseguir las metas muchas veces se presentan dificultades, así lo argumenta Pedraza et al (2010), el rendimiento de las personas en las organizaciones muchas veces se ve afectado por causas externas a la organización, algunas de estas causas son difíciles de controlar. En la actualidad a nivel mundial tal como lo indica Alamino y Alonso (2021), más de la quinta parte de la población mundial se ocupa en labores productivas organizacionales por más de 48 horas a la semana; durante este periodo se pueden presentar factores que afectan el normal rendimiento, uno de estos factores y el más constante es el estrés causado por el trabajo, Zuñiga (2019), indica que el estrés no solo afecta la salud sino el rendimiento que es perjudicial para la empresa, en esa línea Osorio y Cárdenas (2017), indican que por lo general es derivado de la sobrecarga laboral y afecta en muchos sentidos al trabajador; Arias (2012), el estrés laboral es una variable que repercute directamente sobre los intereses de las organizaciones, esto hace que se destaque su estudio.

Pese a que el estrés causado por el trabajo es una variable de mucha importancia, no se realizaron muchos estudios, así lo indica Mejía et al. (2019), en América Latina poco se ha investigado sobre el tema y encontramos estudios en Chile, Perú y Colombia los cuales demuestran los efectos comunes del estrés que son las bajas en el rendimiento.

Las entidades prestadoras de servicios de salud no son ajenas a esta realidad y más aún en tiempo que la pandemia Covid19 que aun azota a los individuos en los diferentes lugares; Zevallos et al. (2020), la Covid19 ha generado el desborde en los diferentes establecimientos de salud y ha causado una sobre carga laboral; Ruiz y Gómez (2021), la sobre carga de trabajo ha generado estrés en los trabajadores del sector salud y esto por ende afecta su rendimiento.

Desde inicios del año 2019 se está luchando contra el virus, a pesar que se han desarrollado vacunas para ayudar a bajar los contagios, Alvarado et al (2021), se han presentado variantes del virus que siguen afectando a la población y por ende los colaboradores de la salud continúan con carga laboral no habitual a lo que se tenía antes de la pandemia; dentro de los profesionales de la salud tenemos a los del servicio de enfermería que son apoyo fundamental para los médicos, la función de los responsables del servicio de enfermería es fundamental en tiempos complicados como este; en esta realidad estos profesionales realizan sus actividades el Hospital II Tarapoto - EsSalud, institución prestadora de servicios de la salud responsable de la protección de la salud en el departamento de San Martín - Perú, ante las dificultades presentadas por la pandemia Covid19, se han visto inmersos en el desborde de la demanda sanitaria y la necesidad de contar con colaboradores con buenos niveles de desempeño para hacer frente a esta dificultad y de esa manera cumplir con los objetivos propósitos de la institución, es por ello que se plantea el objetivo de esta investigación que es determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería del Hospital II Tarapoto – EsSalud.

2. CONTEXTO TEÓRICO

2.1 Estrés laboral

Hace referencia a la reacción emocional que presentan las personas en un plano psicológico, conductivo y emocional en referencia a determinados estímulos, que por lo general son exigencias profesionales que están fuera de su alcance y sus habilidades, de esta misma forma lo corrobora Londoño (2019), es un estado de tensión que en muchos de los casos viene integrado con cambios fisiológicos y causa algunos efectos perjudiciales para el desarrollo de las labores y de la salud; Mejía et al. (2019), es una respuesta del individuo a la sobrecarga laboral o al trabajo monótono o desagradable entre otros factores que alteran el normal rendimiento del colaborador; Osorio y Cárdenas (2017), reacción que un individuo experimente frente a exigencias externas que no se siente capaz de hacer frente; Hernández (2021), el estrés puede llegar a estados

de peligro cuando interfiere en el desarrollo de una vida normal; Patlán (2019), se manifiesta generalmente en lo psicosocial y es causado por el medio y el momento en el que el individuo realiza sus actividades.

La importancia del estudio radica en que el estrés este es producido por hormonas: adrenalina, norepinefrina y cortisol las que al individuo le ponen en un estado de alerta frente a determinada situación, Hernández (2021), es estrés cuando se puede manejar genera en el individuo un estado de alerta facilitando de esta manera la planeación para hacer frente a la circunstancia que se presente; pero cuando sale de las manos es perjudicial, Mejía et al. (2019), cuando no lo podemos controlar llega a afectar en temas laborales y personales.

Las causas del estrés en el trabajo pueden ser múltiples Ozamiz et al. (2020), lo vivido por la pandemia Covid19 es algo nunca antes experimentado, provocando estrés en el trabajo en los profesionales de la salud por sobrecarga laboral; en este punto radica la importancia del manejo del estrés, Martínez et al. (2017), proponen seis puntos importantes a considerar para el manejo del estrés laboral (determinar un claro volumen del trabajo, las labores deben estar previamente diseñadas, dejar en claro las responsabilidades, los colaboradores deben tener oportunidades para participar en las decisiones, una buena comunicación entre los niveles organizacionales, facilitar la interacción social y establecer cronogramas de trabajo) al considerar estos puntos es posible manejar el estrés que causa el trabajo

En cuanto a las dimensiones del estrés laboral para este estudio se consideraron las propuesta por Más y Escribá (1998), quienes indican q son:

Ambiente físico: que implica la infraestructura de la organización, materiales, equipos, también la sobrecarga laboral.

Ambiente psicológico: que implica la carga emocional causada por la pérdida de pacientes, ver en el historial diagnósticos de enfermedades graves.

Ambiente social: relacionamiento con compañeros, problemas que se suscitan en el trabajo, relacionamiento con jefes y dificultades laborales.

2.2 Rendimiento laboral

Se le conoce como el producto que resulta del desarrollo del trabajo de un individuo o de un grupo de ellos, Carhuayal (2020), comportamientos personales o grupales que son indispensables para el logro de un objetivo; Vega y Castillo (2020), es la capacidad con la que cuentan los trabajadores para dar solución a las dificultades que se presentan en el desarrollo de sus labores; Calizaya y Bellido (2020), al medir el rendimiento laboral se determina que éxito ha tenido la organización por medio de sus colaboradores en un periodo determinado; hay algunos aspectos a considerar para determinar el rendimiento laboral León y Murillo (2018), se debe considerar: determinar con puntualidad los objetivos de la empresa, determinar de manera clara los puestos de trabajo incluido las funciones de los ocupantes y es preciso conocer la trayectoria del colaborador.

La importancia del rendimiento laboral se demuestra que si se mide de manera individual ayuda a colocar a los colaboradores en los puestos en los que mejor trabajo realizarían y si se mide de manera grupal ayuda a determinar el avance de la organización hacia la consecución de los objetivos, Piedra y Quinde (2021), el rendimiento de los colaboradores va aunado a las aptitudes y actitudes que los colaboradores posean en miras a conseguir los objetivos de la empresa; el estudio rendimiento organizacional se utiliza para determinar cuánto éxito ha conseguido una organización en el logro de sus objetivos en un periodo determinado Carhuayal (2020), es como se articula el accionar humano en miras de lograr un objetivo común; en resumen, la medición del rendimiento da como resultado el cumplimiento de las metas trazadas en la fase planificación del proceso administrativo.

En cuanto a las dimensiones del rendimiento laboral en este estudio se tomaron las dimensiones propuestas por Gabini y Salessi (2016), quienes indican que son:

Rendimiento en la tarea: son todas aquellas tareas específicas en relación al puesto de trabajo.

Rendimientos contraproducentes: acciones realizadas por los trabajadores que no forman parte de sus funciones encomendadas.

Rendimiento en el contexto: son todas aquellas actividades que se desarrollan para mantener un ambiente adecuado de trabajo.

3. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS O MATERIALES Y MÉTODOS

Tipo de estudio

En el desarrollo de esta investigación el enfoque considerado es cuantitativo, Cárcamo et al (2009), mencionan que el enfoque cuantitativo hace uso de una valoración numérica y toma como medio para su desarrollo la estadística; se consideró la metodología para una investigación de tipo básica, porque solo indagaremos respecto a las variables estrés laboral y rendimiento laboral, Gabriel (2017), las investigaciones de tipo básicas solo abordan un tema determinado y hacen aportes respecto a ese tema;; el nivel de investigación es descriptivo – correlacional Hernández & Carpio (2019), las investigaciones descriptivas presentan características estudiadas de un determinado tema en un momento determinado y correlacional porque buscan la relación de dos o más constructos; el diseño de la investigación es no experimental y de corte transversal Vallejo (2002), El recojo de la información se realiza en un momento determinado, en cuanto al resultado es tal y como se encuentra en la realidad.

Población

Los participantes de este estudio están constituidos por profesionales en salud, dedicados a actividades asistenciales, son específicamente de la labor de enfermería que al momento de realizar esta investigación estaban laborando en el Hospital II Tarapoto - EsSalud, que según el área de personal de esa institución fueron 150 personas; Veiga et al. (2017), una población son personas con características comunes las que son de interés para el investigador.

Muestra

Los términos de inclusión y exclusión para determinar la muestra:

Inclusión: Colaboradores que desarrollan actividades asistenciales, colaboradores que forman parte del cuerpo de enfermeros, colaboradores

activos en sus labores al momento de realizar la encuesta, colaboradores que laboren específicamente de enfermería.

Exclusión: Colaboradores profesionales en enfermería que desarrollan actividades administrativas, colaboradores de vacaciones o con algún tipo de licencia.

Luego de tener en cuenta estos criterios se tomó en cuenta el tipo de **muestro** no probabilística e intencional por conveniencia y se tomó en cuenta a todos los colaboradores que realizan actividades de enfermería siendo un total de 150 colaboradores que cumplían con los criterios de inclusión Hernández y Carpio (2019), las muestras intencionales consideran a participantes con características comunes y de interés para los investigadores.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados para recoger la información en cuanto a la medición del estrés laboral se utilizó la Escala de medida de estresores laborales en personal de enfermería hospitalario "The Nursing Stress Scale" en su versión en español de Más y Escibá (1998), y para medir el rendimiento laboral se utilizó la Escala de Rendimiento Laboral de Gabini y Salessi (2016).

A estos instrumentos determinamos su fiabilidad por medio del Alfa de Cronbach que dio como resultado: para "The Nursing Stress Scale" un coeficiente de 0.902 y para la Escala de Rendimiento Laboral un coeficiente de 0.760; lo cual indica fiabilidad aceptable Soler et al. (2012), indican que la fiabilidad Alfa de Cronbach se manifiesta cuando supera el 0,7.

Como complemento en la determinación de la fiabilidad, los instrumentos fueron evaluados por tres expertos quienes hicieron la valoración respectiva de cada ítem de los cuestionarios y se determinó que son aptos para su utilización.

Análisis de datos

Previo a la aplicación de la encuesta, se realizó la solicitud para obtener la autorización para el recojo de los datos a los responsables de la gestión del periodo 2021 del Hospital II Tarapoto - EsSalud; en este punto cabe indicar que durante el desarrollo de esta investigación las dificultades que trajo consigo la

Covid19 aún estaban presentes es por ello que desde la presentación de la solicitud y durante el recojo de los datos se mantuvo las medidas de seguridad implementadas por el gobierno; una vez que se obtuvo la autorización se procedió a recoger la información la cual se hizo de manera virtual por medio de un formulario de Google. Este proceso tomó tres semanas para la realización, con envíos del link de la encuesta y acudir de manera presencial en algunos casos para obtener los datos de algunos participantes que no llenaban la encuesta.

Para el procesamiento de los datos de esta investigación se hizo uso del paquete estadístico SPSS 26 y del programa Excel.

Para determinar la fiabilidad de los instrumentos se hizo por medio del análisis estadístico Alfa de Cronbach.

Para determinar el uso del coeficiente adecuado, se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, de acuerdo a los resultados que dieron un nivel de sig. Menor a 0.05 se tomó la decisión de utilizar el coeficiente Rho Spearman (Fau et al. 2020).

4. RESULTADOS

En este apartado presentamos los principales hallazgos de esta investigación.

Análisis de los participantes

En la Tabla 1 se muestran los datos sociodemográficos de la muestra con resultado de mayor porcentaje: 82.7% género femenino, 53.3% estado civil casado, tiempo que labora en la institución 50.0% t de 1 a 5 años y 42.7% grado de instrucción profesional universitario.

Tabla 1
Descripción de la muestra

		Recuento	%
Género	Masculino	26	17.3
	Femenino	124	82.7
Estado civil	Soltero(a)	80	53.3
	Casado(a)	60	40.0
	Divorciado(a)	10	6.7
	Viudo (a)	0	0
Tiempo que labora en la institución	de 1 a 5 años	75	50.0
	de 5 a 10 años	23	15.3
	de 11 a 15 años	14	9.3
	más de 15 años	38	25.3
Grado de instrucción	Profesional técnico	57	38.0
	Profesional universitario	64	42.7
	Posgrado	29	19.3
	Total	150	100.0

Análisis descriptivo del estrés laboral

En la Tabla 2 se muestra los niveles del estrés laboral y sus dimensiones, de los cuales tenemos que: la variable en general se encuentra en un nivel medio con un 64.0%; y su dimensión ambiente físico está en un nivel medio con un 65.0%; el ambiente psicológico está en nivel medio con un 96.0%; y el ambiente social está en nivel medio con un 95.0%

Tabla 1.
Niveles de percepción del estrés laboral (N=150)

Variable / Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Estrés laboral	0	0	96	64	54	36
Ambiente físico	0	0	98	65	52	35
Ambiente psicológico	0	0	144	96	6	4
Ambiente social	0	0	140	95	10	5

Análisis descriptivo del rendimiento laboral

En la Tabla 3 se muestra los niveles del rendimiento laboral y sus dimensiones, de los cuales tenemos que: la variable en general se encuentra en un nivel medio con un 78.7% y sus dimensiones rendimiento en la tarea está en nivel medio con un 90.7%; los comportamientos contraproducentes están en nivel medio con un 80.0% y el rendimiento en el contexto está en nivel medio con un 93.3%

Tabla 3.

Niveles de percepción del rendimiento laboral (N=150)

Variable / Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Rendimiento laboral	32	21.3	118	78.7	0	0
Rendimiento en la tarea	14	9.3	136	90.7	0	0
Comportamientos contraproducentes	30	20.0	120	80.0	0	0
Rendimiento en el contexto	10	6.7	140	93.3	0	0

Prueba de normalidad

En la Tabla 4 se muestran los resultados de la prueba de normalidad, la “sig” fue menor al 0.05. Flores et al (2017) si la sig es menor a 0.05 se utiliza el coeficiente Rho Spearman; por esta razón, se procedió a utilizar dicha prueba no paramétrica Rho Spearman.

Tabla 4

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	0.384	150	0.000
Ambiente físico	0.393	150	0.000
Ambiente psicológico	0.541	150	0.000
Ambiente social	0.541	150	0.000
Rendimiento laboral	0.420	150	0.000
Rendimiento en la tarea	0.416	150	0.000
Comportamientos contraproducentes	0.524	150	0.000
Rendimiento en el contexto	0.505	150	0.000

Determinación de las correlaciones

A continuación, se presenta las reglas a tener en cuenta para determinar la existencia o no de relación:

-Si el p valor es > 0.05 , no existe relación significativa.

-Si el p valor < 0.05 , existe relación significativa.

En la Tabla 5 se muestra que la correlación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral el p-valor = 0,000 indica que existe relación significativa y el Rho Spearman = ,402** indica que la relación es moderada; en cuanto a la relación entre el ambiente físico y el desempeño laboral el p-valor = 0,000 indica que existe relación significativa y el Rho Spearman = ,422** indica que la relación es moderada; la relación entre el ambiente psicológico y el rendimiento laboral el p-valor = 0,000 indica que existe relación significativa y el Rho Spearman = ,344** indica que la relación es baja y la relación entre el ambiente social y el rendimiento laboral el p-valor = 0,000 indica que existe relación significativa y el Rho Spearman = ,321** indica que la relación es baja.

Tabla 5.

Determinación de las correlaciones

	Rendimiento laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
Estrés laboral	,402**	0	150
Ambiente físico	,422**	0	150
Ambiente psicológico	,344**	0	150
Ambiente social	,321**	0	150

** . La correlación es significativa

5. DISCUSIÓN

En la presente investigación nos planteamos por objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería del Hospital II Tarapoto – EsSalud; en relación a los resultados se determinó que la correlación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral el p-valor = 0,000 indica que existe relación significativa y el Rho Spearman = ,402** indica que la relación es moderada; esto ha permitido indicar que si se implementan acciones para controlar el estrés laboral estas van a repercutir en el rendimiento laboral; en cuanto a la relación entre el ambiente físico y el desempeño laboral el p-valor = 0,000 indica que existe relación significativa y el Rho Spearman = ,422** indica que la relación es moderada; la relación entre el ambiente psicológico y el rendimiento laboral el p-valor = 0,000 indica que existe

relación significativa y el Rho Spearman = ,344** indica que la relación es baja y la relación entre el ambiente social y el rendimiento laboral el p-valor = 0,000 indica que existe relación significativa y el Rho Spearman = ,321** indica que la relación es baja.

En la búsqueda de investigaciones encontramos a Zúñiga (2019), quien desarrolló una investigación teórica de las variables estrés laboral y rendimiento laboral y llegó a la conclusión que el estrés laboral es una causa para dar inicio a diferentes problemas en las organizaciones entre ellos la baja en el rendimiento laboral y es por ello sugiere que se haga uso de mecanismos para ayudar a controlar el estrés y esto dará como resultado un buen rendimiento laboral.

En esta investigación de determino que la variable estrés laboral se encuentra en un nivel medio de igual modo sus dimensiones: la variable en general 64.0%; y su dimensión ambiente físico 65.0%; el ambiente psicológico 96.0%; y el ambiente social 95.0%; este resultado difiere al encontrado por Ozamiz et al. (2020), quienes realizaron un estudio para medir niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España, que contó con la participación de 967 personas y nos niveles de estrés son altos en un 84.4%; resultado obtenido a causa de la Covid19.

También se determinó el nivel de la variable rendimiento laboral que se encuentran en un nivel medio la variable en general 78.7% y sus dimensiones rendimiento en la tarea 90.7%; los comportamientos contraproducentes 80.0% y el rendimiento en el contexto 93.3%; este resultado es similar al encontrado por Calizaya y Bellido (2020), quienes realizaron un estudio con la participación de 339 personas determinando que el nivel de rendimiento laboral está en un 70% nivel medio, en este estudio se determinó que las dimensiones del rendimiento laboral están en un nivel medio: asistencia y puntualidad, actitud hacia el trabajo, desempeño laboral, trabajo en equipo, orientación a resultados, planificación (65%; 72%; 66%; 74%; 64% y 58%); aunque las dimensiones consideradas en este estudio no son las mismas.

6. CONCLUSIONES

En esta investigación se llegó a concluir que el estrés laboral y el rendimiento laboral tienen un p-valor = 0,000 lo que indica que existe relación significativa y el coeficiente Rho Spearman = ,402** indica que la relación es moderada; determinando que las acciones que se realicen con el fin de mejorar el estrés laboral en las enfermeras del Hospital II Tarapoto – EsSalud repercutirán de manera proporcional en el rendimiento laboral de las mismas.

En cuanto a la relación entre el ambiente físico y el desempeño laboral se determinó un p-valor = 0,000 indica que existe relación significativa y el Rho Spearman = ,422** indica que la relación es moderada, las acciones que se realicen con el fin de mejorar el ambiente físico en el Hospital II Tarapoto – EsSalud van a repercutir de manera moderada en el rendimiento laboral.

En cuanto a la relación entre el ambiente psicológico, ambiente social y el rendimiento laboral ambas tienen un p-valor = 0,000 indica que existe relación significativa y el Rho Spearman = ,344** y ,321** lo que indica que la relación es baja, esto indica que si se realizan acciones para mejorar el ambiente psicológico y el ambiente social esto va a repercutir de manera baja en el rendimiento laboral de las enfermeras del Hospital II Tarapoto – EsSalud

Las limitaciones de este estudio se vieron manifiestas en el llenado de las encuestas, que por razones laborales los participantes no llevan a tiempo las encuestas, lo que obligó a enviar el link en más de dos oportunidades a la misma persona.

Se recomienda a otros investigadores aplicar esta encuesta a otras instituciones del mismo rubro o correlacionar estas variables con otras como: compromiso laboral, desempeño laboral, trabajo en equipo u otras de interés.

6. LISTA DE REFERENCIAS

- Alamino, Y., & Alonso, A. (2021). Indicador de rendimiento laboral del usuario-trabajador de oficina en período de verano de clima templado cálido. *Revista Hábitat Sustentable*, 11(1), 44–57. <https://doi.org/10.22320/07190700.2021.11.01.04>
- Arias, W. L. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38(4), 325-335. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662012000400004&lng=es&tlng=es.
- Alvarado, R., Ramírez, J., Lanio, I., Cortés, M., Aguirre, J., Bedregal, P., Allel, K., Tapia, T., Burrone, M. S., Cuadra, G., Goycolea, R., Mascayano, F., Sapag, J., Schilling, S., Soto, G., Traub, C., Villarroel, S., & Alarcán, S. (2021). El impacto de la pandemia de COVID-19 en la salud mental de los trabajadores de la salud: datos iniciales de The Health Care Workers Study. *Revista médica de Chile*, 149(8), 1205-1214. <https://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872021000801205>
- Bada, O. F., Salas, R. M., Castilla, E. F., Arroyo, E. M., & Carbonell, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Revista MediSur*, 18(6), 1138-1144. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&lng=es&tlng=es.
- Buitrago, L. A., Barrera, M. A., Plazas, L. Y., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación En Salud Universidad De Boyacá*, 8(2), 131–146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Cárcamo, H., Méndez, P., & Rebolledo, A. (2009). Tendencias de los enfoques cualitativos y cuantitativos en artículos publicados en scientific library on line (scielo). *Revista Paradigma*, 30(2), 179-200. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512009000200012&lng=es&tlng=es.
- Calizaya, J. M., & Bellido, R. S. (2020). Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una universidad pública de la ciudad de Arequipa. *Revista De Psicología*, 9(3), 37–55. <https://doi.org/10.36901/psicologia.v9i3.701>
- Carhuayal, O. L. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Revista Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 57–64. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>
- Chiang, M. M., Riquelme, G. R., & Rivas, P. A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de

una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Revista Ciencia & trabajo*, 20 (63), 178-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>

Fau, C., Nabzo, S., & Nasabun, V. (2020). Bondad de ajuste y análisis de concordancia. *Revista mexicana de oftalmología*, 94(2), 100-102. <https://doi.org/10.24875/rmo.m20000107>

Gabriel, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Revista Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es&tlng=es.

Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1). <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>

Gómez, C. (2009). El estrés laboral: una realidad actual. *Revista Summa Humanitatis*, 3(1). https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/summa_humanitatis/article/view/2330

Hernández, B. (2021). Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa: Una aproximación mediante el modelo JD-R. RECAI. *Revista De Estudios En Contaduría, Administración E Informática*, 1 - 22. [doi:10.36677/recai.v10i29.16664](https://doi.org/10.36677/recai.v10i29.16664)

Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. Alerta, *Revista Científica Del Instituto Nacional De Salud*, 2(1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>

León, L., Noriega, E., & Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. Fides et Ratio - *Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 15-32. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003&lng=es&tlng=es.

Londoño, L. F. (2019). Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016. Fides et Ratio - *Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 17(17), 39-60. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2019000100004&lng=es&tlng=es.

Martínez, J. V., García, A., & Martínez, V. A. (2017). Estrategias para el control del estrés empresarial. Un estudio longitudinal en una empresa mediana. *Revista Horizonte sanitario*, 16(1), 38-45. <https://doi.org/10.19136/hs.v16i1.1388>

- Más, R., & Escribá, V.. (1998). La versión castellana de la escala "the nursing stress scale". proceso de adaptación transcultural. *Revista Española de Salud Pública*, 72(6), 529-538. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271998000600006&lng=es&tlng=es
- Mejía, R., Chacón, J. I., Enamorado, O. M, Garnica., L. R., Chacón, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&tlng=es
- Osorio, J. E., & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Revista Diversitas*, 13 (1), 81. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Ozamiz, N., Dosil, M., Picaza, M., & Idoiaga, N. (2020). Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. *Revista Cadernos de saude publica*, 36 (4). <https://doi.org/10.1590/0102-311x00054020>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35 (1), 156-184. <https://doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es
- Piedra, B. P., & Quinde, A. G. (2021). Factores de desempeño en el rendimiento y calidad de la construcción civil del personal de obras públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pucará. *Revista Conciencia Digital*, 4(2.1), 21-34. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v4i2.1.1704>
- Ruiz, C., & Gómez, J. (2021). Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de la población trabajadora. *Revista Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(1), 6-11. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.01.01>
- Soler C., Silvio F., & Soler, L.. (2012). Usos del coeficiente alfa de Cronbach en el análisis de instrumentos escritos. *Revista Médica Electrónica*, 34(1), 01-06. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242012000100001&lng=es&tlng=es
- Valenzuela, D.I R., & Gayoso, M. (2017). Estrés laboral y su correlación con la prevalencia de dispepsia funcional en militares en actividad que acudieron al hospital geriátrico del ejército. *Revista de Gastroenterología del Perú*, 37(1), 16-21.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1022-51292017000100003&lng=es&tlng=es.

Vallejo, M. (2002). El diseño de investigación: una breve revisión metodológica. *Revista Archivos de cardiología de México*, 72(1), 08-12. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-99402002000100002&lng=es&tlng=es.

Vega, M. C., & Castillo, R. M. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. *Revista La U Investiga*, 7(2), 39. <https://orcid.org/0000-0003-3434-7419>

Veiga., N., Otero., L., & Torres., J. (2020). Reflexiones sobre el uso de la estadística inferencial en investigación didáctica. *InterCambios. Revista Dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 7(2), 94-106. <https://dx.doi.org/10.2916/inter.7.2.10>

Zevallos, E., Cruzado, J., & Avalos, R. (2020). COVID-19; Perú a los 100 días, breve observación de una pandemia que pone en serio aprietos a la salud pública mundial. *Revista Médica Herediana*, 31 (4), 287-289. <https://dx.doi.org/10.20453/rmh.v31i4.3865>

Zuñiga, E. C. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Revista Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 115–120. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>