

ESTRÉS Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL DEPARTAMENTO SAN MARTÍN, PERÚ

STRESS AND WORK PERFORMANCE IN THE NURSING STAFF OF THE DEPARTMENT OF SAN MARTÍN, PERU.

Doris Nely Montenegro Molocho

dorismontenegro@upeu.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-0716-7199>
 Universidad Peruana Unión

Guadalupe Ramírez Gómez

guadaluperamirez@upeu.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-2162-036X>
 Universidad Peruana Unión

David Troya Palomino

davidtroya@upeu.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-3630-8122>
 Universidad Peruana Unión

Resumen

El estrés laboral es una respuesta física y emocional a situaciones de tensión en el entorno de trabajo. Puede influir de manera negativa en el rendimiento laboral al disminuir la concentración, la productividad y aumentar los errores, también puede afectar la salud y el bienestar del colaborador. 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 en San Martín, Perú; la metodología utilizada fue de tipo de investigación básica, de enfoque cuantitativo, el nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental, el muestreo fue intencional por conveniencia y se contó con la participación de 150 personas; 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**, lo cual indica que la relación es positiva media. Se llegó a la conclusión que cada esfuerzo por disminuir el estrés en los colaboradores tendrá un impacto en el rendimiento laboral de los mismos.

Palabras clave: Estrés laboral; Rendimiento laboral; ambiente laboral; comportamiento.

Abstract

Work stress is a physical and emotional response to stressful situations in the work environment. It can negatively influence work performance by decreasing concentration, productivity and increasing errors, it can also affect the health and well-being of the collaborator. 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 in San Martín, Peru; The methodology used was of the basic research type, with a quantitative approach, a descriptive correlational level and a non-experimental design, the sampling was intentional for convenience and 150 people participated. 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 the Rho Spearman = .402**, which indicates that the relationship is medium positive. It was concluded that every effort to reduce stress in employees will have an impact on their work performance.

Keywords: Work stress; Labor performance; work environment; behavior.

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, Amaya & Conde (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 & 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, Zúñiga (2019), indica que el estrés no solo afecta la salud sino el rendimiento que es perjudicial para la empresa, en esa línea Osorio & 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, Chacón, Enamorado, Garnica & Chacón (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, Cruzado & Avalos (2020), la Covid19 ha generado el desborde en los diferentes establecimientos de salud y ha causado una sobre carga laboral; Ruiz & 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 luchó contra el virus, a pesar que se desarrollaron vacunas para ayudar a bajar los contagios, Alvarado, Ramírez, Lanio, Cortés, Aguirre, Bedregal, Allel, Tapia, Burrone, Cuadra, Goycolea, Mascayano, Sapag, Schilling, Soto, Traub, Villarroel & Alarcán (2021), se presentaron variantes del virus que afectaron a la población y por ende los colaboradores de la salud acumularon 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 y de emergencia sanitaria; 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, las diferentes llamados por emergencia sanitaria por brotes de epidemias, se han visto inmersos en muchos casos en 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.

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 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 & Cárdenas (2017), reacción que un individuo experimenta 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 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, Dosil, Picaza & Idoiaga (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, García & Martínez (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 propuestas por Más & 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.

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 & 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 & 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 & 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 & 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 & Salessi (2016), quienes indican que son:

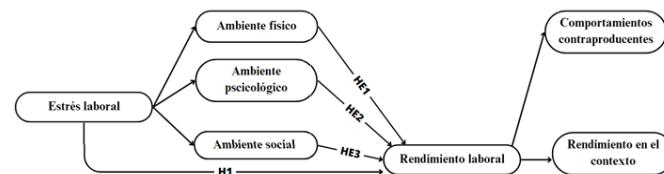
Rendimiento en la tarea: son todas aquellas tareas específicas en relación al puesto de trabajo.

Rendimientos contraproducentes: acciones realizadas por los

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.

Figura 1. Marco y modelo integrado



Nota: Elaboración propia

hipótesis general

Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el hipótesis específicas

hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre el ambiente físico y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería del Hospital II Tarapoto - EsSalud.
- Existe una relación significativa entre el ambiente psicológico y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería del Hospital II Tarapoto - EsSalud.
- Existe una relación significativa entre el ambiente social y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería del Hospital II Tarapoto - EsSalud.

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; por libre determinación de los investigadores se utilizó un muestreo 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 & 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 Escrivá (1998), y para medir el rendimiento laboral se utilizó la Escala de Rendimiento Laboral de Gabini & 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 solicitó autorización para el recojo de la información; en este punto cabe indicar que se siguieron las recomendaciones de los directivos del hospital de mantener cuidado constante durante la permanencia en las instalaciones; 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.

En el documento que se hizo llegar a los participantes se anexó el consentimiento informado, la participación de cada uno de los involucrados fue y completamente confidencial.

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).

Para determinar los niveles de relación se consideró los rangos de correlación propuesto por Mondragón (2014), quien indica que de +0.11 a +0.50 la correlación positiva media y por último para determinar la existencia o no de relación se hizo uso de la regla de decisión: Si el p valor es > 0.05, no existe relación significativa y Si el p valor < 0.05, existe relación significativa

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

Nota: Elaboración propia en base a respuestas aportadas por sujetos informantes (2022)

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 2. 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

Nota: Elaboración propia en base a respuestas aportadas por sujetos informantes (2022)

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

Nota: Elaboración propia en base a respuestas aportadas por sujetos informantes (2022)

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

Nota: Elaboración propia en base a respuestas aportadas por sujetos informantes (2022)

Nota: Elaboración propia en base a respuestas aportadas por sujetos informantes (2022)

Determinación de las correlaciones

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 = ,422** indica que la relación es positiva media; 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 positiva media 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 positiva media.

Para determinar los niveles de relación se consideró los rangos de correlación propuesto por Mondragón (2014), quien indica que de +0.11 a +0.50 la correlación positiva media y por último para determinar la existencia o no de relación se hizo uso de la regla de decisión: Si el p valor es > 0.05, no existe relación significativa y Si el p valor < 0.05, existe relación significativa

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

Nota: Elaboración propia en base a respuestas aportadas por sujetos informantes (2022)

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 positiva media; 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 positiva media; 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 positiva media 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 positiva media.

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 los 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.

Conclusiones

En esta investigación se llegó a concluir que el estrés laboral y el rendimiento laboral tienen una relación positiva media; determinando que las acciones que se implementen con el fin de mitigar 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 rendimiento laboral se determinó una relación positiva media, 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 una relación positiva media, esto indica que si se realizan acciones para mejorar el ambiente psicológico y el ambiente social esto va a repercutir de proporcional 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 labora, desempeño laboral, trabajo en equipo u otras de interés.

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&tlang=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&tlang=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., & Rebollo, 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.scieno.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512009000200012&lng=es&tlang=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&tlang=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.puc.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

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&tlang=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&tlang=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., & Escrivá, V. (1998). La versión castellana de la escala "the nursing stress scale". proceso de adaptación trans-cultural. *Revista Española de Salud Pública*, 72(6), 529-538. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271998000600006&lng=es&tlang=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&tlang=es

Mondragón, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Revista Movimiento Científico*, 8(1), 98–104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>

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&tlang=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&tlang=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>

Zúñiga, 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>