



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Estrés laboral y desempeño del personal que laboran en el Centro
de Salud San Sebastián, Piura – 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

AUTORA:

Vidal Viera, Yesica Yessenia (orcid.org/0000-0003-2682-2005)

ASESORA:

Mgstr. Pulache Herrera, Carmen Mariela (orcid.org/0000-0002-5829-4422)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Política y Gestión en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

PIURA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

La etapa de mi formación profesional va dedicada a Dios que siempre me hace presente que él se encuentra conmigo, siempre dándome su bendición, sabiduría y protección. También a mis padres que aportaron con mucho esfuerzo para ser parte de mi formación, de igual manera, a mi abuelo por ser mi consejero de vida, me impulsa a seguir esforzándome, para que pueda cumplir el sueño de verme convertida en toda una profesional.

AGRADECIMIENTO

Manifiesto mi agradecimiento a la directora de escuela nuestra Lic. Clarisa Gómez, de igual manera a nuestra asesora Mgst. Mariela Carmen Pulache Herrera, por brindarnos toda su enseñanza y acompañarnos en este largo camino profesional, a todos mis docentes por adaptarse al nuevo método de enseñanza para así poder seguir empapándonos de sus conocimientos. Finalmente, gracias a la universidad Cesar Vallejo por a verme permitido ser parte de su familia en esta casa de estudio, por el ejército de buenos docente que posee para las enseñanzas y formación de los alumnos y por la buena educación brindada.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	viii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
4.1. Análisis inferencial	19
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS.....	33

Índice de tablas

Tabla N° 1	Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022	19
Tabla N° 2	Establecer la relación entre agotamiento emocional y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022	20
Tabla N° 3	Establecer la relación entre realización personal y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022	21
Tabla N° 4	Establecer la relación entre despersonalización y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022	22
Tabla 5	Nivel de estrés en el personal de salud que laboran en el Centro de Salud San Sebastián.....	98
Tabla 6	Nivel de agotamiento en el personal de salud que laboran en el Centro de Salud San Sebastián.....	99
Tabla 7	Nivel de realización personal en el personal de salud que laboran en el Centro de Salud San Sebastián	100
Tabla 8	Nivel de despersonalización en el personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián.....	101
Tabla 9	Nivel de desempeño laboral en el personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián.....	102
Tabla 10	Nivel de calidad de trabajo en el personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián.....	103
Tabla 11	Nivel de responsabilidad en el personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián.....	104
Tabla 12	Nivel de trabajo en equipo en el personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián.....	105
Tabla 13	Nivel de compromiso institucional en equipo en el personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián	106
Tabla 14	Nivel de correlación entre dos variables	107

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de estrés en el personal de salud que laboran en el Centro de Salud San Sebastián.....	98
Figura 2 Nivel de agotamiento en el personal de salud que laboran en el Centro de Salud San Sebastián.....	99
Figura 3 Nivel de realización personal en el personal de salud que laboran en el Centro de Salud San Sebastián	100
Figura 4 Nivel de despersonalización en el personal de salud que laboran en el Centro de Salud San Sebastián	101
Figura 5 Nivel de desempeño laboral en el personal de salud que laboran en el Centro de Salud San Sebastián	102
Figura 6 Nivel de calidad de trabajo en el personal de salud que laboran en el Centro de Salud San Sebastián	103
Figura 7 Nivel de responsabilidad en el personal de salud que laboran en el Centro de Salud San Sebastián	104
Figura 8 Nivel de trabajo en equipo en el personal de salud que laboran en el Centro de Salud San Sebastián	105
Figura 9 Nivel de compromiso institucional en equipo en el personal de salud que laboran en el Centro de Salud San Sebastián.....	106

Resumen

La investigación titulada “Estrés laboral y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022”, tuvo como finalidad primordial el poder determinar la relación entre estrés laboral y desempeño del personal de salud que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022. El estudio fue básico, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional. Conformada por una muestra de 92 profesionales de la salud, a quienes se empleó dos cuestionarios; uno que medía el estrés laboral por medido por las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, y un cuestionario para medir el desempeño laboral midiendo la variable por calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional. Los resultados indicaron que el estrés laboral se relaciona con el desempeño del personal de salud en un 75.1% (considerable); el agotamiento emocional se relaciona con el desempeño del personal en un 64.2% (considerable); la realización personal se relaciona con el desempeño del personal en un 76.5% (considerable); la despersonalización se relaciona con el desempeño del personal en un 60.7% (considerable). Se concluyó que el estrés laboral tiene una relación positiva considerable con el desempeño del personal de salud que laboran en el Centro de Salud San Sebastián.

Palabras clave: Agotamiento emocional, desempeño personal, despersonalización, estrés laboral, realización personal.

Abstract

The main purpose of the research entitled "Job stress and performance of the personnel working at the San Sebastián Health Center, Piura - 2022" was to determine the relationship between job stress and performance of the health personnel working at the San Sebastián Health Center, Piura - 2022. The study was basic, quantitative approach, non-experimental design, correlational level. It consisted of a sample of 92 health professionals, to whom two questionnaires were used; one measuring work stress measured by the dimensions of emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment, and a questionnaire to measure work performance measuring the variable for quality of work, responsibility, teamwork and institutional commitment. The results indicated that job stress is related to health personnel performance by 75.1% (considerable); emotional exhaustion is related to personnel performance by 64.2% (considerable); personal fulfillment is related to personnel performance by 76.5% (considerable); depersonalization is related to personnel performance by 60.7% (considerable). It was concluded that job stress has a significant positive relationship with the performance of health personnel working at the San Sebastian Health Center.

Keywords: Depersonalization, emotional exhaustion, job stress, personal fulfillment, personal performance.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual, el estrés se ha convertido en un fenómeno de gran alcance mundial, debido a que se evidencia diferentes modalidades de trabajar en las organizaciones. En la vida laboral, los empleados suelen trabajar más horas, ya que el aumento de las responsabilidades obliga a las personas a tener un desempleo extraordinario con el fin de cumplir con las exigentes expectativas de cada empleador, implicando un mejor rendimiento laboral (1).

En las organizaciones el problema de mayor preocupación es el estrés generado por la misma carga laboral lo cual ocasiona efectos adversos en el rendimiento. El estrés generado en lugares de trabajo es un tema que ha tenido una creciente atención en el ámbito de salud laboral. Además, cabe destacar que el estrés no solo puede derivarse del mismo lugar de trabajo sino también de fuentes personales (2).

En la actualidad, el estrés es un problema laboral, la Organización Mundial de la Salud indica que es una dificultad generalizada. El estrés se determina como una de las principales causas del 80% lesiones profesionales y el 40% de la obligación financiera en el lugar de ocupación según manifiesta el Instituto Americano de Estrés. Según estadísticas a nivel mundial casi el 90% de profesionales de la salud sufren de estrés laboral, ello tiene como resultados la pérdida del cuidado humanizado en los pacientes, implicando múltiples errores en la práctica, ello evidencia una negativa percepción de la calidad en la atención (3).

La alta carga laboral de trabajo y el entorno laboral estresante son las causas de la insatisfacción de muchos del personal de salud. Alrededor del 18% de las enfermeras se ven obligadas a dejar su trabajo debido al estrés laboral. Cabe destacar que el estrés no solo afecta la vida laboral de las personas, sino también afecta la vida de aquellos que rodean a los profesionales de la salud (4).

Estudios han demostrado que el desempeño laboral puede verse afectado por el estrés generado en el personal. En el contexto de la salud para los profesionales es extremadamente agitado y estresante, por lo que muchos evidencian estrés en un nivel alto, afectando no solo el rendimiento y la calidad

de atención, sino también, afecta de forma directa en la salud mental de cada uno en un 49% (5).

En el ámbito nacional, el estrés laboral no es un factor ajeno a la realidad del personal de salud, puesto que, con todo lo sucedido en la coyuntura actual se ha evidenciado que la sobrecarga laboral ha tenido un crecimiento exponencial. Según estudios el personal de enfermería en hospitales de Lima refleja niveles de estrés elevados en un 60% dentro de lo cual impacta de manera desfavorable tanto en el agotamiento emocional en un 38%, despersonalización en un 41% y la realización personal en un 48% (6).

Estudios en Ica, evidencian que el personal de salud sufre de estrés de manera significativamente alto en un 87%, teniendo en cuenta factores como extenuación emocional, consideran que no han alcanzado la realización personal y la despersonalización. Ello influye de manera negativa en el desempeño laboral, puesto que, la atención no es la adecuada e incluso muchas veces existen equivocaciones por parte del personal durante procedimientos (7).

En Trujillo, estudios determinan que el personal de salud sufre de estrés laboral equivalentemente alto en un 54%, lo que implica que el desempeño laboral no sea el adecuado, puesto que, existe la incidencia de errores de forma continua, implicando que los pacientes reciban una atención poco cordial y afectando el bienestar tanto a nivel físico como psicológico en cada uno (8).

Por otro lado, en Tumbes mediante estudios se determinó que el personal de salud sufre de estrés en un 78% a nivel medio, no obstante, mediante la evaluación al desempeño se determinó un nivel regular. Asimismo, se observan síntomas tanto de agotamiento físico como psicológico, caracterizado por: dolores de cabeza en un 47%, cansancio general en un 34%, decaimiento en un 29% y poca motivación hacia el trabajo en un 12% (9).

A nivel local, el Centro de Salud San Sebastián, según lo observado evidencia que la gran parte del personal de salud sufre de niveles altos de estrés, ello se puede evidenciar porque muchos experimentan síntomas como desgaste físico e incluso algunas de las enfermeras han sufrido ya de desmayo a causa de la excesiva carga laboral. Por otro lado, los niveles altos de estrés han repercutido negativamente en el trabajo del personal, debido a que, muchos de

los familiares de los pacientes reclaman que no existe una atención adecuada e incluso muchos del personal no realizan los cuidados necesarios a los pacientes. Ante dicho problema, la presente investigación pretende determinar la asociación considerable en las variables de la investigación.

Es por ello que, se formula como problema general: ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022? Como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre agotamiento emocional y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022?, ¿Cuál es la relación entre realización personal y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022?, ¿Cuál es la relación entre despersonalización y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022?

Se justifica de manera teórico ya que la investigación estuvo sustentada en teoría pertinente, la cual permitió profundizar en el conocimiento de la información para ambas variables, además se buscó encontrar si existe un vínculo entre el estrés con el desempeño laboral. Se aportará nuevos conocimientos gracias a la investigación realizada a las variables. A través de los resultados se brindó un informe oportuno e importante al Centro de Salud San Sebastián con el fin de minimizar los altos niveles de estrés en los trabajadores ya sea con actividades recreativas o con capacitaciones de relajación a través de la implementación de acciones oportunas. Asu vez, se justifica metodológicamente, debido a que el estudio siguió el camino del método científico, empleando técnicas de información como la encuesta, para consecutivamente efectuar el análisis descriptivo respectivo.

La investigación en general tuvo como finalidad: Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022. Asimismo, se tuvo como objetivos específicos: Establecer la relación entre agotamiento emocional y desempeño del personal que trabajan en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022, Establecer la relación entre realización personal y desempeño del personal que trabajan en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022, Establecer la relación entre

despersonalización y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022.

Como hipótesis general se tuvo Existe relación entre estrés laboral y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022. Como hipótesis específicas: Existe relación entre agotamiento emocional y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022, Existe relación entre realización personal y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022, Existe relación entre despersonalización y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación ha creído conveniente tomar en cuenta los siguientes antecedentes a nivel internacional:

Sarsosa en Colombia, tuvo objetivo evaluar el estrés en el trabajo en el grupo de apoyo de 4 establecimientos dedicados a especialidades de salud grado III de Cali, Colombia. Se empleó un estudio básico, enfoque cuantitativo, descriptivo – correlacional, la muestra fue un total de 595 expertos del Ministerio de la Protección Social, se utilizó la encuesta en escala Likert. Acorde a los resultados, los personales de salud evidencian una alta carga laboral, lo cual implica la presencia de niveles altos de estrés en un 78%, representado en síntomas fisiológicos, intelectuales y laborales. Se concluyó que, el personal perteneciente al sector salud, posee grados elevados de estrés debido a factores como las características de las funciones que cumple, el ambiente laboral y la exposición de manera directa a enfermedades contagiosas (10).

Acosta et al, en Colombia, tuvieron como objetivo determinar el desempeño laboral y el estrés es docentes universitarios. Se empleó un estudio cuantitativo, diseño descriptivo, corte transversal, alcance correlacional, la muestra fue un total de 47 docentes de la Facultad de Derecho, el instrumento utilizado fue la encuesta en escala de Likert. Se encontró que, la población de estudio en un 45% presenta niveles de estrés en rango alto y muy alto, mientras que un 45% presentan niveles bajo y tan solo un 15% estrés medio. De acuerdo a los resultados, se deduce que el bienestar laboral en los docentes puede verse afectado por respuestas de estrés afectivas, sociales, fisiológicas, cognitivas y emocionales. Se concluyó que, al identificarse niveles de estrés alto, es necesario la implementación de acciones con el fin de controlar el riesgo psicosocial (11).

Mejía en Ecuador, pretendió identificar la asociación del desempeño laboral y estrés en médicos del Subcentro de la ciudad de Quevedo, 2020. Se empleó un estudio cuantitativo, diseño descriptivo – correlacional, el instrumento utilizado fue la encuesta en método Likert el cual se estudió a 10 expertos en el tema de salud. Se encontró que, la gran parte de los médicos que formaron parte del estudio suelen tener poca motivación para el cumplimiento de sus labores en

un 80%, lo cual implica errores al momento de ejecutar sus funciones. Se concluyó que, cuando un médico experimenta sentimientos desfavorables como poca motivación, problemas económicos e interpersonales suele estar más propenso a sufrir de estrés, ante ello se resalta que el estrés afecta de manera directa la atención hacia los pacientes, conllevan a un desfavorable desempeño laboral (12).

Jordan en Ecuador su objetivo fue evaluar la asociación entre desempeño y estrés profesional en las personas encargadas de realizar cuidados contra la Covid-19. Se empleó un estudio cuantitativo, diseño no experimental con enfoque correlacional, con la colaboración de un total de 102 profesionales de salud, el instrumento utilizado fue la encuesta en escala de Likert. Se evidenció una asociación demostrativa entre la variable estrés y desempeño laboral con un valor de $p=0.01$, y una correspondencia de 0.784, es decir, una relación directa moderada. Se concluyó que, existe una relación directa, por lo cual, a una mayor presencia de estrés laboral, menor será el desempeño laboral en los trabajadores (13).

A nivel nacional:

Santillán en Lima, su objetivo fue evaluar la asociación entre desempeño laboral y estrés en el profesional del área de enfermería en el “Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales” Lima - 2017. Se empleó un análisis esencial, diseño no experimental, descriptivo – correlacional, la muestra con un total de 32 profesionales de enfermería. De acuerdo a los resultados, existe una correlación de forma positiva con un valor de 0.874 y una trascendencia menor a $p < 0.05$. Se concluye que, el estrés y desempeño laboral están relacionados entre sí, lo cual implica que ante más carga laboral el personal de enfermería experimentará niveles altos de estrés, ante ello el desempeño laboral será deficiente (14).

Ángeles en Lima, asumió como finalidad de su investigación, estudiar la relación del estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de Chiquián, Bolognesi - 2019. Se empleó un diseño no experimental, descriptivo – correlacional, 42 colaboradores del centro de salud fueron la muestra utilizada, la herramienta empleada fue la encuesta en escala de Likert. Se encontró que, se asociada de manera directa el estrés con el desempeño laboral con un valor

de 0.786 y un significativo de 0.000. Se concluyó que, los elementos que generan estrés en los colaboradores de la salud son ocasionados por la sobrecarga laboral, relaciones interpersonales y por el mismo ambiente de trabajo, lo cual implica que no exista un correcto desempeño laboral (15).

Castro en Lima, pretendió identificar la correlación entre desempeño laboral y estrés en Tecnólogos Médicos Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021. Se empleó una exploración básica, de tipo descriptivo, con diseño no experimental – correlacional, con una muestra de 115 tecnólogos médicos, el instrumento utilizado fue la encuesta en escala de Likert. Se encontró que, según las encuestas el estrés en el trabajo en el personal sanitario fue de 88% en un término medio, mientras que el desempeño se expresó en un 35%. Dando como consecuencia la afirmación de la existencia de una correspondencia positiva directa del estrés y desempeño laboral con un valor de 0.785 (16).

Pereyra y Benabente en Ica, tuvieron como propósito identificar la asociación del estrés con el desempeño laboral del personal del área de enfermería en la asistencia de casos de emergencia, hospital Santa María del Socorro – Ica 2021. Se empleó un estudio básico, correlacional, no experimental, contando con un total de 47 enfermeros. De acuerdo a los resultados, el estrés en los trabajadores se identificó con un nivel medio de 55%, seguido de un nivel bajo en un 27% y alto en un 15%. En lo que respecta al desempeño laboral, el nivel se identificó en un nivel regular en un 45%, nivel bueno en un 39% y bajo en un 18%. Se concluye que, las variables poseen una relación de tipo directa y moderada representada por 0.687 (17).

A continuación, se detallarán las bases teóricas correspondientes a cada variable:

La variable estrés, es una dificultad que perturba a los seres vivos en su ciclo de vida. Toda persona a lo largo de su día a día ha experimentado sensaciones de estrés productos de la misma carga ya sea laboral o personal. El estrés es una respuesta cognitiva que se genera ante la percepción de una actividad o demanda, de tal modo, las personas pasan por un proceso de reacción ante dificultades y problemas de manera externa o interna. El cuerpo humano ante

esta fenómeno evidencia síntomas propios como; problemas fisiológicos o también problemas de ansiedad, dolor, cansancio o depresión (18).

El estrés puede reconocerse como un momento de tensión y molestia a nivel emocional y físico. Ante la presencia de una serie de incidentes de forma cotidiana de una persona se generan emociones negativas ya sea como frustración, nerviosismos, tristeza, cólera, etc., dichos factores implican que una persona desarrolle síntomas estresores frente a una determinada situación (19).

Cabe destacar que, durante estudios, el estrés se puede subdividir en: constructivo y destructivo. El estrés constructivo, hace referencia a obstáculos vitales generados por actividades placenteras, mientras que el estrés destructivo, hace hincapié en situaciones desagradables para las personas, implicando deficiencias para adaptarse (19).

Respecto a teorías existentes de la variable se tiene al: Modelo de Sistemas de Neuman, cuya teoría consiste en analizar aquellos factores estresores que afectan a las personas, dentro de lo cual se reconoce el rol de las enfermeras con el fin de apoyar a afrontar este tipo de situaciones en las personas, evitando que se generen problemas relacionados con la salud (20).

El Modelo transaccional de Lazarus y Folkman, es una teoría que menciona que el estrés guarda un vínculo cercano con factores individuales y ambientales, es decir, la exposición de los factores del estrés y sus resultados son respuestas peligrosas y perjudiciales para una persona. Ello debido a que los seres humanos no siempre muestran capacidad de confrontar las amenazas o retos desafiantes generando consecuencias negativas para la salud (21).

Cabe destacar que esta teoría hace mención que el estrés puede ser alto ya que se debe a la influencia de procesos de evaluación de la persona. Asimismo, factores como la personalidad y el afrontamiento de síntomas psicológicos pueden generar el deterioro del bienestar en una persona (22).

Dentro de esta variable se tiene las siguientes dimensiones:

Dimensión 1. Agotamiento emocional, es una condición permanente que ocasiona que una persona se siente emocionalmente desganada producto del excesivo trabajo, conflictos personales y estrés acumulado. Este tipo de factor

puede evidenciarse mediante problemas de familia, falta de vitalidad, sensación de temor, cansancio físico o ganas excesivas del consumo de alcohol. Asimismo, el agotamiento emocional, se refleja en una persona como un estado de cansancio extremo tanto físico como emocional (23).

El agotamiento emocional, es un atributo principal del agotamiento, por lo que se refiere a sentimientos de sobrecarga. Según Maslach, considera que es una consecuencia propia del excesivo trabajo que puede experimentar una persona. De las 3 dimensiones existentes, se dice que el agotamiento es el componente que con mayor frecuencia se presenta caracterizado por sentimientos de cansancio a nivel físico y emocional dentro de un contexto natural (24).

Dimensión 2. Realización personal, es el proceso que se desarrolla mediante la aplicación de interés y actividades que impulsen las competencias propias de una persona dentro de una organización. Este factor puede implicar sentimientos de competencia y satisfacción en el trabajo, a su vez puede ocasionar una percepción negativa en una persona hacia su centro de labores. Dentro del ámbito laboral, los individuos sienten la necesidad de lograr la realización personal mediante el logro de reconocimientos o aumentar su nivel de capacidades (25).

La realización de una persona abarca pensamientos de llegar cada vez más lejos o lograr cosas con el fin de demostrar capacidades propias. Es por ello que la realización profesional puede implicar un nivel de competencia temporal permitiendo construir el uso eficiente de experiencias pasadas en términos de alcanzar metas a corto o largo plazo (26).

Dimensión 3. Despersonalización, es una condición que se caracteriza por sentimientos de angustia que una persona posee al darse cuenta que no ha logrado de manera eficiente conseguir cumplir con metas personales y laborales. La despersonalización guarda una estrecha relación con la desrealización. Cabe destacar que este factor es un fenómeno transitorio que puede afectar a individuos sanos, sobre todo dentro de contexto de fatiga o situaciones de conflicto a nivel laboral (27).

La despersonalización, hace referencia a trastornos neurosensoriales como a los psicóticos. Según Maslach, está relacionada con el desempeño que pueda tener un individuo. Es decir, el cómo se siente despersonalizado al enfrentarse a una situación de estrés y ansiedad respecto a la falta de capacidad, generando la falta de confianza y consideración personal (28).

En cuanto a la variable desempeño laboral, es conceptualiza tal como un conjunto de comportamientos que desarrollan los empleados dentro de un entorno laboral. El desempeño de cada individuo es una medida de resultados positivos, significando lo bien que alguien se está desempeñando. Aspectos como los comportamientos se relacionan con el desarrollo de actividades, nivel de compromiso tanto con las tareas como con la empresa, son claves para el logro de un adecuado desempeño laboral (29).

El desempeño hace referencia a resultados en acciones realizadas por empleados en función con de experiencias y habilidades. En el ámbito organizativo, el desempeño es resultado de la alta valoración de habilidades, esfuerzo y capacidades de todos los trabajadores, contribuyendo a aumentar la productividad en una institución con el propósito de hacer realidad los objetivos o metas propuestas (30).

El desempeño laboral, comprende comportamientos bajo el control de los empleados que contribuyen a los objetivos de una organización. Dentro de ello se tiene las siguientes teorías:

Modelo de Donabedian, este enfoque hace mención que un trabajador debe mantener un adecuado desempeño laboral para conseguir resultados positivos, de tal forma, conseguir la realización personal, teniendo en cuenta evitar la sobrecarga laboral con el fin de no afectar el correcto desempeño laboral (31).

Modelo de Stoner, Freedman y Gilbert, hacen referencia a que la evaluación por desempeño laboral debe ser precisa sobre todo en competencias relacionadas con actividades ejecutadas, además, es un proceso sistemático que se encarga de medir la eficiencia y el comportamiento laboral de los trabajadores implicando habilidades que desempeñan y el compromiso organizacional (32).

Se considera las siguientes dimensiones para la variable desempeño laboral:

Dimensión 1. Calidad de trabajo, hace referencia al cumplimiento de expectativas y exigencias que todo cliente tiene respecto al servicio ofertado. Llevar a cabo un trabajo de calidad implica una serie de habilidades cumpliendo las tareas con la mayor exigencia posible. La definición de calidad es un constructo polifacético e intangible siendo objeto de muchas interpretaciones y perspectivas en la vida cotidiana, ya sea en el mundo académico, industria o en el ámbito público. En líneas generales, el trabajo de calidad debe cumplir con una serie de exigencias solicitadas dentro de un plazo establecido, con el fin de satisfacer expectativas de todos los clientes (33).

La calidad en el trabajo es uno de los principales factores que se debe tener en cuenta para una organización, se puede definir como la calidad percibida en los servicios que ofrece una empresa hacia personas externas. La mejora de calidad permite proporcionar estabilidad corporativa, direccionando el servicio a una calidad efectiva para los clientes, además ello conlleva a que los empleados puedan mantener un adecuado desempeño con el fin de conseguir resultados favorables (34).

Dimensión 2. Responsabilidad laboral, es uno de los puntos de mayor importancia en una empresa, dentro de lo cual siempre conlleva dificultades al momento de ejecutarlo. La responsabilidad en los trabajadores implica una serie de aptitudes y recursos que debe tener una persona con el fin de desempeñar de manera adecuada sus funciones. La terminología responsabilidad laboral, implica una cualidad que toda persona debe tener respecto al cumplimiento de sus obligaciones según plazos establecidos dentro del marco de lo entendible. Asimismo, una persona responsable es consciente y tiene claro las consecuencias negativas que puede generar el no llegar a cumplir con lo requerido (35).

Dimensión 3. Trabajo en equipo, es conceptualizado como un grupo de sujetos que de manera conjunta trabajan colectivamente con el propósito de lograr los mismos objetivos siguiendo un mismo camino. El trabajo en equipo tiene la capacidad de permitir a sus miembros experimentar sentimientos como una

mayor seguridad emocional, confianza y la capacidad de planificar y decidir de manera positiva (36).

El trabajo en equipo puede ser definido como un proceso en el que un grupo de personas trabajan manteniendo la interactividad entre otros. Dicha interactividad afecta de forma directa en el rendimiento del equipo (37).

Dimensión 4. Compromiso institucional, toda organización depende del rol y capacidad del recurso humano con el que posee para que se pueda llegar a los objetivos corporativos. No obstante, uno de los problemas más trascendentales que toda organización afronta es a la pérdida de recursos humanos debido al poco compromiso que demuestran, sobre todo a no estar de acuerdo con la filosofía o forma de trabajar de la empresa (38).

El compromiso institucional va de la mano de la comunicación que pueda ejecutarse entre los directivos o persona con cargo hacia los empleados, es decir, un individuo se siente comprometido siempre y cuando mantenga una relación directa y constante con los responsables de dirigir la organización (39).

III. METODOLOGÍA

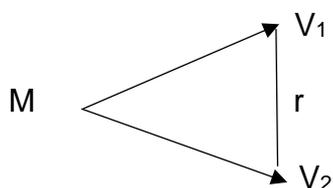
3.1. Tipo y diseño de la investigación

La averiguación se basa en modelo básico debido a que enmarcó en ampliar el conocimiento de las variables existentes, sin un fin práctico, es decir, este tipo de investigación no tiene como fin resolver los problemas identificados, por ende, el investigador solo se limitó a observar (40). De enfoque cuantitativo, debido a que se empleó datos numéricos con el fin de procesar de manera sistemática la información, cuantificando de manera ordenada tanto las variables como las dimensiones de la investigación (41).

El diseño utilizado fue no experimental, esto refiere a la no manipulación de alguna de las variables, trabajándose como esta es presentada en su contexto natural (42). De esta manera, el estudio es considerado con un corte transversal porque se realizó dentro de un tiempo establecido con una cantidad de individuos específicos (43).

De nivel correlacional, porque la investigación pretendió determinar la asociación ya sea directa o inversa entre la variable estrés y desempeño laboral con sus respectivas dimensiones (41).

Su esquema es:



Es decir:

M: muestra

V₁: Estrés laboral

V₂: Desempeño

r: Relación entre las variables (V_1 ; V_2)

3.2. Variables y operacionalización

Variable

Variable independiente: Estrés laboral

Definición conceptual: El estrés surge como contestación cognitiva que se genera en la percepción de una actividad o demanda, de tal modo, las personas pasan por un proceso de reacción ante dificultades y problemas de manera externa o interna (18).

Definición operacional: Se hizo uso de la escala de Likert con los niveles: (1) Nunca – (2) Casi nunca – (3) A veces (4) Casi siempre – (5) Siempre.

Variable dependiente: Desempeño del personal

Definición conceptual: El desempeño de cada individuo es una medida de resultados positivos, significando lo bien que alguien se está desempeñando. Aspectos como los comportamientos se relacionan con el desarrollo de actividades, nivel de compromiso tanto con las tareas como con la empresa, son claves para el logro de un adecuado desempeño laboral (29).

Definición operacional: Se empleó la escala de Likert con los niveles: (1) Nunca – (2) Casi nunca – (3) A veces (4) Casi siempre – (5) Siempre.

Matriz de operacionalización de variables (Ver anexo 01)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Es un conjunto de individuos con particularidades similares, donde el conjunto de elementos es calculable para un delimitado análisis (41). Es por ello que, la población considerada para el presente estudio lo conformó por el personal de salud que asciende a 120 elementos, quienes reúnen los escenarios necesarios para ser considerado en el estudio.

Criterios de inclusión:

- Personal que labora tiempo completo
- Personal contratado

- Personal que cuenta con más de 6 meses de antigüedad trabajando en el centro de salud.

Criterios de exclusión:

- Personal que se encuentre de permiso
- Personal que se niegue a participar en la investigación

Muestra

En la muestra se consideraron a 92 elementos, los cuales conformarán parte de la investigación. Dicho resultado se obtuvo mediante la fórmula presentada:

$$n = \frac{z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + z^2 p q}$$

Donde:

N: Población total= 120

Z: 1.95 nivel de confianza

p: proporción de éxito= 0.5

q: proporción de fracaso= 0.5

e: error de muestreo=0.05

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 (120) (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (120 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n= 92 personal de salud

Muestreo

El muestreo utilizado es el denominado probabilístico aleatorio simple, debido a que la totalidad de los sujetos pertenecientes a la población poseerán igualdad de posibilidades de ser seleccionados para ser parte de la muestra de estudio (41).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para fines de la tesis se decidió emplear a la encuesta como técnica de recolección de referencias, debido a que posibilitó la compilación de todos los datos necesarios con el fin de dar respuesta a las interrogantes propuestas para las variables de estudio. Esta técnica, permite ordenar de forma sistemática la información con el fin de realizar el análisis correspondiente. Esta técnica puede ejecutarse mediante diferentes modalidades tanto presencial como online (41).

Por lo tanto, el instrumento que se destinó fue el cuestionario, permitiendo construir y procesar preguntas en relación a las variables y dimensiones del estudio. Este instrumento permitió recopilar información necesaria mediante la formulación de preguntas en relación a las variables (41).

Se empleó el cuestionario para estrés laboral creado por Maslach (1974) adaptado por Ulloa (2021), el cual mide la variable por medio de 3 dimensiones (Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal). Estuvo conformado por 20 ítems, los cuales serán medidos bajo la escala de Likert: 1: Nunca; 2: A veces; 3: Casi siempre; 4: Siempre.

Para la variable desempeño laboral, se utilizó el cuestionario creado por el Ministerio de Salud y adaptado por Llagas (2015), el cual mide la variable por 4 dimensiones (Calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo, compromiso institucional). Estuvo conformado por 31 ítems, los cuales serán medidos bajo la escala de Likert: 1: Nunca; 2: A veces; 3: Casi siempre; 4: Siempre.

Validez

Gracias al criterio de 3 expertos en la materia se logró validar el instrumento, con el fin de evaluar el contenido de cada pregunta, así como, la coherencia y consistencia del instrumento dando respuesta al objetivo principal de la investigación. (Ver anexo 4)

Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto a 30 personal de la salud por medio de la encuesta para poder evaluar la fiabilidad de esta. Seguido dichos datos

obtenidos fueron evaluados en el programa estadístico SPSS 25, aplicando el método de Alfa de Cronbach en ambos cuestionarios, con el propósito de comprobar el grado de confianza para su uso. Comprobándose que el instrumento para la variable estrés tuvo un valor de 0. 975 y para la variable desempeño laboral un valor de 0. 956, es decir, los instrumentos de los estudios son altamente confiables para su aplicación (Ver anexo 5).

3.5. Procedimientos

Inicialmente se informó y requirió un permiso a la persona encargada del Centro de Salud San Sebastián, dándole a conocer la finalidad de la investigación. Después de ello, se entregará a cada participante un consentimiento informado para constatar la participación voluntaria de cada uno. Seguido se recopilará información considerada útil para el perfeccionamiento del trabajo de estudio, tomando en cuenta artículos, libros y revistas tanto internacionales como nacionales. Posterior a ello, se realizó la conformación de la matriz de operacionalización, teniendo en cuenta los instrumentos para que pueda ser adaptado desde una investigación realizada. Asimismo, se determinó la validación del cuestionario seguido se ejecutó la prueba estadística alfa de Cronbach para evaluar el nivel de confiabilidad. Como último paso se procederá a la aplicación de las encuestas en toda la muestra que se ha determinado, para obtener resultados correspondientes y efectuar el estudio conveniente.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizó la compilación de datos mediante las encuestas, estos fueron organizados a través de la base de datos brindada por el programa Excel 2016. Después de ello dicha data fue procesada en el programa estadístico SPSS 25, para poder analizarla haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial. Gracias al uso de la estadística descriptiva se logró plantear los datos guardando relación los objetivos mediante tablas y figuras, por otro lado, la estadística inferencial a través del rho de Spearman ayudó a corroborar la hipótesis planteada y a determinar las correlaciones presentes.

3.7. Aspectos éticos

Según el pacto instituido por el Consejo de la Universidad César Vallejo, para los aspectos éticos se considera lo siguiente:

El trabajo realizado se ejecutó con competencia profesional y científica cumpliendo la preparación según lo solicitado por la investigación, avalando el rigor científico en el periodo perteneciente al estudio.

Los datos que son presentados en este estudio son realizados con orígenes confidenciales y citados de forma correcta según las normas que rige carrera de estudios profesionales, mostrando respeto a los derechos de propiedad intelectual de otros estudiosos que han sido mencionados en la investigación.

Es preciso mencionar que ante los datos e información que se han recopilado se guardarán en total confidencialidad, con esto también se determina la libre voluntad de querer o no ser partícipe del estudio, para ello se firmará un consentimiento previo que acredite este aspecto.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis inferencial

En ese sentido para encontrar el nivel de correspondencia entre las variables se debe realizar el análisis inferencial bivariado, teniendo en cuenta los siguientes niveles:

OG: Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura-2022

Tabla N° 1

Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022

			Estrés laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0.751
		Sig. (bilateral)	.	0.001
		N	92	92
Desempeño del personal	Desempeño del personal	Coeficiente de correlación	0.751	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	.
		N	92	92

El resultado arrojado por el estudio del coeficiente de Rho de Spearman para la prueba de la contrastación de la hipótesis en la Tabla 1 es de $r = 0,751$, con una significancia bilateral de $p = 0,001$ valor que es menor a ($p < 0,05$), por lo tanto, se refuta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. En conclusión, existe una correlación positiva considerable entre estrés laboral y desempeño del personal.

O1: Establecer la relación entre agotamiento emocional y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022

Tabla N° 2

Establecer la relación entre agotamiento emocional y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022

			Agotamiento emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	1.000	0.642
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	92	92
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,642	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	92	92

Lo que resulta del análisis del coeficiente de Rho de Spearman para la prueba de la contrastación de la hipótesis en la Tabla 2 es de $r = 0,642$, con una significancia bilateral de $p = 0,000$ valor que es menor a ($p < 0,05$), por lo tanto, se refuta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. En conclusión, existe una correlación positiva considerable entre agotamiento emocional y desempeño del personal.

O2: Establecer la relación entre realización personal y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022.

Tabla N° 3

Establecer la relación entre realización personal y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022

			Realización personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	1.000	0.765
		Sig. (bilateral)	.	0.003
		N	92	92
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.765	1,000
		Sig. (bilateral)	0.003	.
		N	92	92

El coeficiente de Rho de Spearman para la prueba de la contrastación de la hipótesis en la Tabla 3 es de $r= 0,765$ ”, con una significancia bilateral de $p=0,003$ valor que es menor a ($p < 0,05$), por lo tanto, se contradice la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. En conclusión, existe una correlación positiva muy fuerte entre realización personal y desempeño del personal.

O3: Establecer la relación entre despersonalización y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022

Tabla N° 4

Establecer la relación entre despersonalización y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022

			Despersonalización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	1,000	0.607**
		Sig. (bilateral)	.	0.003
		N	92	92
	Desempeño personal	Coeficiente de correlación	0.607**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	.
		N	92	92

Para la prueba de la contrastación de la hipótesis en la Tabla 4 el coeficiente de Rho de Spearman es de $r = 0,607$ ", con una significancia bilateral de $p = 0.003$ valor que es menor a ($p < 0,05$), en consecuencia, se niega la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna. En conclusión, existe una correlación positiva considerable entre despersonalización y desempeño del personal.

V. DISCUSIÓN

Se comprueba la potencialidad del estrés identificado como las reacciones cognitivas, psicológicas, emocionales y psicológicas que ante las exigencias profesionales que en variadas ocasiones sobrepasan los conocimientos y habilidades del personal de salud, pueden afectar el desempeño laboral, impactando en la capacidad para cumplir con las funciones asignadas y la carencia de eficiencia; este apartado tiene como finalidad resaltar las similitudes halladas en la investigación en relación con estudios similares.

En relación al primer objetivo específico establecer la relación entre agotamiento emocional y desempeño del personal, se logró encontrar una significancia bilateral de 0.000, lo que evidencia que la sobrecarga física que poseen los trabajadores de salud, demandando un esfuerzo psíquico que implica afrontar conflictos, estímulos adversos y responsabilidades de tipo cognitivas que conllevan a presentar un estado de ausencia en cuanto a su energía y motivación, es por ello que el rendimiento laboral disminuye. Este resultado es constatado por el obtenido en la investigación de Castro quien evidenció un desgaste físico en el personal que fue parte de la muestra, generando una influencia alta en cuanto al desempeño laboral, los individuos expresan el sentimiento de no tener ánimos para llevar a cabo sus acciones y sin la actitud que se requiere o el impulso que le permita desarrollarse en su ambiente laboral (16).

Para el segundo objetivo específico establecer la relación entre realización personal y desempeño del personal, se logró encontrar una significancia bilateral de 0.003, evidenciando así la importancia de alcanzar las motivaciones personales, es decir, las esperanzas y ambiciones de la persona a través del crecimiento personal. La realización se asocia en un 76% con el desempeño debido a que el cumplimiento de dichas motivaciones permite que el personal incremente su rendimiento porque lo considera como un impulso más para seguir cumpliendo sus metas personales y profesionales. Este resultado concuerda con la investigación de Pereyra y Benabente, quien demostró que los niveles de agotamiento que presenta el personal de enfermería que se obtuvieron se encuentran dentro de los promedios entre medio y alto, esto influye a la

realización de su trabajo, a su vez, el nivel bajo de realización personal está relacionado con la imposibilidad de poder atender a todos los pacientes (17).

Como tercer objetivo específico se presentó establecer la relación entre despersonalización y el desempeño del personal, donde se encontró un valor de significancia de 0.003, con el que se logró evidenciar la existencia de sentimientos y actitudes negativas en relación a las personas destinatarias del centro laboral, lo cual se relaciona en un 60% con el desempeño que presentan los trabajadores al elaborar sus funciones en el trabajo. De igual forma Jordán quien determinó que la presencia de agotamiento emocional y despersonalización dentro del personal pertenecientes a equipos de trabajos contra la COVID-19, encontrando una relación significativa ante el desempeño, significando que a medida que se aumente aspectos correspondientes al estrés, estos colaborados pueden llegar a tener una tendencia baja en su desempeño laboral (13).

Por último, el objetivo general: Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño del personal. Los resultados arrojaron como valor de Rho de Spearman para la comprobación del contraste de la hipótesis es $r= 0,751$, con una significación bilateral de $p=0,001$ valor que es inferior a ($p 0,05$), lo que indica que existe una asociación entre el estrés laboral y el desempeño del personal, con dicho resultado se hace énfasis a la potencialidad que presenta el estrés para poder afectar el desempeño de los colaboradores, en el Centro de Salud el estrés impacta en el rendimiento y capacidad de los asalariados para que puedan cumplir sus labores y funciones asignadas de forma eficiente, reduciendo errores procedimentales que también podrían afectar a otros grupos de trabajo de las demás áreas. Asimismo, el estudio descriptivo de Sarsosa determinó que el alto grado de estrés es causado a las altas cargas laborales incrementando los niveles de estrés, encontrando que el personal de salud se encuentra fatigado, con problemas de conciliación del sueño; estos síntomas físicos se asocian con las condiciones laborales dentro de su centro de salud donde la sobrecarga para cubrir el servicio de todos los pacientes se expresa en el número de atendidos y la demanda que conllevan ciertas enfermedades, generando cierta tensión laboral (10).

Más presencia de estrés genera un menor desempeño laboral, es una afirmación obtenida de Santillán, que se relaciona con el obtenido en la investigación debido a que también explica y relaciona con las condiciones laborales, la evaluación del ambiente físico para verificar si es adecuado o no, la cantidad de trabajo que evite la sobrecarga. El personal de salud presenta manifestaciones fisiológicas y psicológicas que alteran sus patrones de sueño, alimentación, descanso; ocasionándoles cambios de humor y un inadecuado afrontamiento de problemas laborales (14). Se logra complementar lo expuesto con los resultados obtenidos por Ángeles (15), quien indicó la necesidad que la institución logre implementar mecanismos que favorezcan a reducir el estrés, no solo en las áreas con contacto directo a los pacientes; sino también inclusive en toda la institución; aborda la idea del “Acuerdo de objetivos”, que pretende combinar los objetivos propios del individuo en relación con los que pretende la organización (15).

Sin embargo, los resultados obtenidos no concuerdan con los hallazgos de Acosta et al. y Mejía quienes no confirman el efecto directo entre el estrés y el desempeño laboral; sin embargo, en el caso del primer autor, se comprueba como uno de los factores determinantes en el ausentismo laboral al estrés. Mientras que, en el caso del segundo autor, considera que los problemas laborales propician el estrés (11,12).

VI. CONCLUSIONES

En cuanto al primer objetivo específico, se da a conocer que existe una asociación positiva considerable entre el agotamiento y el desempeño. Lo que evidencia que la sobrecarga física que poseen los trabajadores de salud, demandando un esfuerzo que implica que su rendimiento laboral disminuya.

En el segundo objetivo específico, se demostró una asociación positiva muy fuerte entre la relación personal y el desempeño. Gran parte del personal manifiesta su falta de motivación con respecto al desempeño en su trabajo.

Se concluyó la existencia de una relación entre despersonalización y desempeño del personal, encontrándose una asociación positiva mediante estas dos variables. La persona tiene de percibirse a sí misma, suele ser una sensación temporal de “perderse uno mismo”, o notarse “distinto” o “raro”.

Por último, como conclusión general se determinó la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal, donde se dio a conocer que existe una relación de manera positiva mediante el estrés y el desempeño. La gran parte del personal presenta síntomas de irritabilidad, ansiedad, cansancio, por lo cual todo esto influye en su desempeño como personal, y dificulta la atención de calidad.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al personal de salud que tome la debida importancia con respecto a situaciones de estrés porque es un factor que se ha visto comprobado a través de la investigación que repercute y afecta al desempeño que emplea el personal, a través de la aprobación del jefe del establecimiento I-3 San Sebastián, junto con el área de psicología se puede realizar talleres de integración o programas internos que permitan disminuir el nivel de estrés laboral en el personal sanitario.

Se recomienda a la jefa de enfermería encargada del personal de salud realizar una mejor distribución del rol de las diferentes áreas con la finalidad de no exceder las horas laborales teniendo en cuenta el cargo y puesto que desempeña, esta medida contribuirá a evitar sentimientos de sobrecarga y excesivo trabajo.

Se recomienda a los encargados de las diferentes áreas de salud que realicen la motivación e incentivos, fomentando una competencia sana de diferentes destrezas y aumentando el nivel de habilidades del personal, así como también desarrollar línea de carrera que permita a las personas poder demostrar sus capacidades para alcanzar metas de corto o largo plazo.

Se recomienda al personal encargado del bienestar de salud que realice actividades como fomentar la comunicación abierta, transmitir confianza, apoyo en el crecimiento laboral del trabajador, otorgar incentivos que contribuyan a fortalecer el compromiso laboral relacionado con sus propios objetivos, para que logre tener el sentimiento de que se encuentra cumpliendo tanto sus metas laborales como personales y que no sea afectado por un contexto de fatiga laboral.

Se recomienda al jefe del establecimiento, el doctor Jaime Prado Temoche ambientar un espacio (área de descanso) donde el personal pueda tener su espacio propio y pueda ir a despejarse, incluso en este espacio se pueden realizar las técnicas de relajación para mejorar los problemas de ansiedad, estrés, tensión muscular y preocupaciones del personal.

REFERENCIAS

1. Cross D. Effects of job stress on employee's performance. Journal of business, Management and Social research. 2019; 6(2): p. 375-382.
2. Iskanto D. Stress and Its Impact on Employee Performance. International journal of social and management studies. 2021; 2(3): p. 142-148.
3. Babapour A, Mozaffari N, Kazemi A. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. BMC Nursing. 2022; 21(2): p. 1-18.
4. Yusefi A. Workload and its relationship with job stress in Nurses during the COVID-19 pandemic. Iranian Journal of Health Sciences. 2021; 9(4): p. 1-11.
5. Akhtar S, Kousar F, Tariq N, Aisa T. Job Stress Level and Its Effects among Nurses Working In Critical Care Areas during Hajj Season in King Abdullah Medical City, A Cross Sectional Study. Saudi Journal of Nursing and Health Care. 2019; 2(9): p. 321-330.
6. Trujillo C, Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del centro de salud Alberto Barton del Callao, 2021. Revista científica Cuidado y Salud Pública. 2021; 1(2): p. 46-53.
7. Rojas F, Saldaña G. Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del area emergencia de un Hospital de Cañete, 2020. Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología. Universidad Autónoma de Ica; 2020.
8. Abanto E. Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el Estado de Emergencia, COVID-19. Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración. Universidad César Vallejo; 2020.

9. Ramírez E, García G, Silva C, Delgado L. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. RECIMAUC. 2022; 6(1): p. 1-13.
10. Sarsosa K, Charria V. el Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Revista. Cali: SciELO; 2018.
11. Acosta A, Jiménez L, Pulido E, Redondo M. Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del César, Colombia. Revista. Colombia: Fundación Universitaria del Área Andina; 2018.
12. Mejía K. Estrés y su incidencia el desempeño laboral de los médicos del Subcentro Santa Rosa de la Ciudad de Quevedo en el año 2020. Tesis. Los Ríos: Universidad Técnica de Babahoyo; 2020.
13. Jordán B. el Estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área Covid – 19 de un hospital de Guayaquil, Ecuador 2021. Tesis. Piura, Perú: Universidad César Vallejo; 2022.
14. Santillan Z. Estrés y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de neonatología “Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales” Lima - 2017. Tesis. Perú: Universidad César Vallejo; 2018.
15. Ángeles E. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de Chiquián, Bolognesi - 2019. Tesis. Chimbote: Universidad César Vallejo; 2019.
16. Castro Z. Influencia del Estrés Laboral en el Desempeño Laboral de los Tecnólogos Médicos Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021. Tesis. Lima: Universidad César Vallejo; 2021.
17. Pereyra M, Benabente R. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, hospital Santa María del Socorro – Ica 2021. Tesis. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021.

18. Hemamalini R, Ashok V, Sasikata V. A Study on Stress Management and its Impact among Students. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*. 2018; 7(3): p. 101-110.
19. Singhai M. CADEMIC STRESS AMONGST STUDENTS: A REVIEW OF LITERATURE. *Prestige e-Journal of Management and Research*. 2017; 5(1): p. 58-67.
20. Sultan B. Application of Betty Neuman Theory in Care of Stroke Patient. *Annals of Nursing and Practice*. 2018; 5(1): p. 1-4.
21. Dillard D. The Transactional Theory of Stress and Coping: Predicting Posttraumatic Distress in Telecommunicators. *Walden University ScholarWorks*. 2019; 1.
22. Obbarius N, Fischer F, Liegl G, Obbarius A, Rose M. A Modified Version of the Transactional Stress Concept According to Lazarus and Folkman Was Confirmed in a Psychosomatic Inpatient Sample. *Frontiers in Psychology*. 2021; 12(1): p. 1-12.
23. Wullur M, Werang B. Emotional exhaustion and organizational commitment: Primary school teachers' perspective. *International Journal of Evaluation and Research in Education*. 2020; 9(4): p. 912-919.
24. Klusmann U, Aldrup K, Schmidt J, Luedtke O. Is emotional exhaustion only the result of work experiences? A diary study on daily hassles and uplifts in different life domains. *Anxiety, stress & coping*. 2020; 34(2): p. 173-190.
25. Volodymyrovych Y, Shestopal I, Papusha V. GENDER FEATURES OF PROFESSIONAL SELF-REALIZATION OF A WOMAN'S PERSONALITY. *Laplace em Revista*. 2021; 7(3): p. 452-462.
26. Kumar N, Liu Z, Hossain Y. Examining the Relationship Between Self-actualization and Job Performance (Creative & In-role) via Taking Charge. *International Journal of Research in Business and Social Science*. 2020; 9(5): p. 74-83.

27. Ciaunica A, Pienkos E, Nakul E, Madeira L, Farmer H. Anomalous Self- and World Experiences in Depersonalization Traits: a Qualitative Study. Foundation grant. 2021; 1: p. 1-15.
28. Yunus H, Yahaya N, Shazali N, Ahmad N, Rahman F, Haris S. Does Depersonalization Affect Students' Academic Performance? Journal Of Humanities And Social Science. 2018; 23(7): p. 51-55.
29. Fogaca N, Barbosa M. Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015. Organizational behavior applied in private and public organizations. 2018; 30(4): p. 231-247.
30. Mohamed Z. THE DETERMINANTS OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN JORDANIAN ORGANIZATIONS. Journal of Economics, Finance and Accounting. 2018; 5(1): p. 11-17.
31. Loporto J. Application of the Donabedian Quality-of-Care Model to New York State Direct Support Professional Core Competencies: How Structure, Process, and Outcomes Impact Disability Services. Journal of Social Change. 2020; 12(1): p. 40-70.
32. Vergaray J, Gutiérrez W, León F, León C. Gestión administrativa y clima laboral. Revista científica Qualitas. 2021; 22(1): p. 2661-6610.
33. Martin J, Elig MGI. The Many Meanings of Quality: Towards a Definition in Support of Sustainable Operations. Total Quality Management. 2020; 1: p. 1-15.
34. Ababneh M, Masadeh M, Shakhsheer F, Habiballah M. The impact of internal service quality on job satisfaction in the hotel industry. Research in Hospitality Management. ; 8(1): p. 55-62.
35. Davidescu A, Apostu S, Paul A, Casuneanu I. Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees— Implications for Sustainable Human Resource Management. Sustainability. 2020; 12(1): p. 1-53.

36. Shouvik S, Wamique M. The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University. *Journal of Business and Management*. 2018; 20(3): p. 15-22.
37. Hwang M. Relationship between Teamwork and Team Performance: Experiences from an ERPsim Competition. *Journal of Information Systems Education*. 2018; 29(3): p. 157-169.
38. Alrowwad A, Almajali D, Masadeh R. The Role of Organizational Commitment in Enhancing Organizational Effectiveness. *Education Excellence and Innovation Management through*. 2019; 1(2): p. 9133-9154.
39. Seid E, D N. Employees' Organizational Commitment in Higher Educational Setting. *Preprints*. 2019; 1(4): p. 1-15.
40. Escudero C, Cortez L. Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. 1st ed. Machala: UTMACH; 2018.
41. Gallardo E. Metodología de la investigación. 1st ed. Huancayo: Universidad continental; 2017.
42. Alvarez A. Clasificación de las investigaciones. Lima: Universidad de Lima; 2020.
43. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*. 2018; 21(3): p. 141-146.

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Estrés laboral	El estrés es una respuesta cognitiva que se genera ante la percepción de una actividad o demanda, de tal modo, las personas pasan por un proceso de reacción ante dificultades y problemas de manera externa o interna (18).	Se utilizará la escala de Likert: (1) Nunca – (2) Casi nunca – (3) A veces (4) Casi siempre – (5) Siempre.	Agotamiento emocional Realización personal	Cansancio Desgaste físico Desgaste intelectual Necesidad de crecimiento Necesidad de capacitación permanente Necesidad de responsabilidad en el trabajo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	Inventario de Maslach Burnout Inventory

				Necesidad de relación laboral armoniosa		
			Despersonalización	Compromiso personal	19, 20	
				Compromiso familiar		
				Compromiso institucional		
Desempeño laboral	El desempeño laboral puede definirse como todos los comportamientos que los empleados realizan mientras están en el trabajo. El desempeño individual en el trabajo es una medida de	Se utilizará la escala de Likert: (1) Nunca – (2) Casi nunca – (3) A veces (4) Casi siempre – (5) Siempre.	Calidad en el trabajo	Creatividad laboral Anticipación	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	Escala de Likert
			Responsabilidad laboral	Acciones Autonomía	12, 13, 14, 15, 16, 17	
			Trabajo en equipo	Implementación de tecnología		

resultado relevante de los estudios laborales, refiriéndose a lo bien que alguien se desempeña en su trabajo (29).

Misión y visión

18, 19, 20,
21, 22, 23,
24, 25, 26

Clima laboral

27, 28, 29,
30, 31

Compromiso
institucional

Respeto

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO: ESTRÉS EN PERSONAL QUE LABORA EN EL CENTRO DE SALUD SAN SEBASTIÁN, PIURA - 2022

Estimado (a) trabajador:

El presente instrumento tiene por objetivo Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022. Para lo cual se le pide la mayor honestidad posible en sus respuestas. Cabe mencionar que la encuesta es anónima e individual.

Muchas gracias por su colaboración.

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque con un aspa (x) la respuesta que Ud. Crea correctamente. A continuación, se le da a conocer la escala de valoración:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	DIMENSIONES	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
AGOTAMIENTO						
1	Tomas en cuenta zonas áreas en el centro de salud para relajarte					
2	Te brindas espacios para el descanso oportuno					
3	Realizas actividades de relajamiento					
4	Te alimentas adecuadamente					
5	Realizas actividades para fortalecerte físicamente					
6	Realizas actividades de distracción					
7	Cumples con agrado y satisfacción tu trabajo					
REALIZACIÓN PERSONAL						
8	Realizas actividades recreativas para generar descanso intelectual					

9	Te sientes valorado en tu centro de trabajo					
10	Te brindas la oportunidad para crecer profesionalmente					
11	Te brindas la oportunidad para perfeccionarte académicamente					
12	El Centro de Salud te brinda la oportunidad para asistir eventos de capacitación y actualización					
13	Te sientes satisfecho con tu trabajo					
14	Cumples con tu horario de trabajo					
15	Eres puntual					
16	Te sientes cómodo con tu equipo de trabajo					
17	Asumes responsabilidades para conducir acciones que requieren de liderazgo					
18	Tus compañeros de trabajo comparten tus ideales					
DESPERSONALIZACIÓN						
19	Dentro de tu equipo de trabajo existe una relación armoniosa					
20	Tu superior te brinda apoyo para superar los obstáculos que se te presentan					

**CUESTIONARIO: DESEMPEÑO EN PERSONAL QUE LABORA EN EL
CENTRO DE SALUD SAN SEBASTIÁN, PIURA - 2022**

Estimado (a) trabajador:

El presente instrumento tiene por objetivo Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022. Para lo cual se le pide la mayor honestidad posible en sus respuestas. Cabe mencionar que la encuesta es anónima e individual.

Muchas gracias por su colaboración.

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque con un aspa (x) la respuesta que Ud. Crea correctamente. A continuación, se le da a conocer la escala de valoración:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	DIMENSIONES	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
CALIDAD DE TRABAJO						
1	Realiza un trabajo sin errores					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativas en la realización de actividades					
3	Realiza un trabajo ordenado					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
6	Realiza o produce un trabajo metódico					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor					
9	Se muestra atenta (o) al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo					

10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimiento de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente					
RESPONSABILIDAD						
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar					
13	Mantiene a sus superiores informados del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden plantearse.					
14	Transmite información oportuna.					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Centro de Salud San Sebastián.					
16	Reacciona eficazmente y de forma calmada frente a dificultades					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes					
TRABAJO EN EQUIPO						
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar el proceso de trabajo dentro del Centro de Salud San Sebastián					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos o tareas encomendadas por sus superiores.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud San Sebastián					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud San Sebastián.					
22	Conoce la misión y visión del servicio que ofrece el Centro de Salud San Sebastián.					
23	Colabora con sus compañeros de forma armoniosa sin considerar la raza, religión, nacionalidad, sexo, edad, etc.					

24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo de equipo.					
COMPROMISO INSTITUCIONAL						
27	Responde de manera clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios					
29	Demuestra respeto hacia sus superiores					
30	Demuestra respeto a sus colegas					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo					

ANEXO 03: cálculo de tamaño de la muestra

$$n = \frac{z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + z^2 p q}$$

Donde:

N: Población total= 120

Z: 1.95 nivel de confianza

p: proporción de éxito= 0.5

q: proporción de fracaso= 0.5

e: error de muestreo=0.05

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 (120) (0.5) (0.2)}{(0.05)^2 (120 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.2)}$$

n= 92 personal de salud

ANEXO 04 Solicitud y validación del instrumento de recolección de datos (juicio de expertos)



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

SOLICITO: Validación de cuestionario

Sr. Dr. José Luis Carrazos Chávez

Docente: Mastr Carmen Mariela Pulache Herrera

Presente.-

Yo, Yesica Yessenia Vidal Viera, identificado con DNI N° 75052019 y, estudiante del XI ciclo de la escuela profesional de enfermería, estudiante del Taller de Titulación para Universidad Cesar Vallejo, ante usted respetuosamente me presento y expongo, que, por el motivo de realizar el trabajo de investigación titulado; "Estrés laboral y desempeño del personal que labora en el centro de salud San Sebastián, Piura – 2022".

Necesito hacer uso de un cuestionario para determinar: "El Estrés en el personal de salud que labora en el centro de salud San Sebastián, Piura – 2022" y "desempeño en personal de salud que laboran en el centro de salud San Sebastián, Piura – 2022"

La investigación es parte de la experiencia curricular de Proyecto de Investigación, y solicitamos a Usted encarecidamente su participación como experto en la validación del cuestionario mencionado anteriormente con la finalidad de que sea utilizado como instrumento de recolección de datos, previo a la validación de contenidos mediante prueba piloto.

Agradeciendo de antemano la atención tomada a la presente, le reitero mis sentimientos de mayor estima y consideración.

Atentamente, Vidal Viera Yesica Yessenia

Piura, 20 de Julio de 2022

Lic. José Luis Carrazos Chávez
CIP 44800000000000000000

Apellidos y Nombres

DNI N° 41272281

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento (cuestionario) La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; solo con fines académicos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	José Luis Carazas Chávez		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)	
Área de Formación académica:	Clinica (<input type="checkbox"/>)	Educativa (<input type="checkbox"/>)	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	HOSPITAL - EMERGENCIA		
Institución donde labora:	HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES - PAITA		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:


Lc. José Luis Carazas Chávez
CIP 4077 196 1701

A continuación, a usted le presento mi cuestionario para estrés laboral creado por Maslach (1974) adaptado por Ulloa (2021), el cual mide la variable por medio de 3 dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal). Usando escala de Likert

Para la variable desempeño laboral, se utilizará el cuestionario creado por el Ministerio de Salud y adaptado por Liagas (2015), el cual mide la variable por 4 dimensiones (calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo, compromiso institucional) Usando escala de Likert

de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO



**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ESTRÉS EN EL PERSONAL QUE LABORAN EN EL CENTRO
DE SALUD SAN SEBASTIAN, PIURA - 2022**

- Primera dimensión: Agotamiento
Objetivos de la Dimensión: Describir el cansancio/ desgaste físico

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AGOTAMIENTO	1. Tomas en cuenta zonas áreas en el centro de salud para relajarte	4	4	4	TOMAS EN CUENTA ZONAS ÁREAS ...
	2. Te brindas espacios para el descanso oportuno	4	4	4	FAZTE ESPACIO DE DESCANSO OPORTUNO...
	3. Realizas actividades de relajamiento	4	4	4	
	4. Te alimentas adecuadamente	4	3	4	
	5. Realizas actividades para fortalecerte físicamente	4	4	4	
	6. Realizas actividades de distracción	4	4	4	
	7. Cumples con agrado y satisfacción tu trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Realización personal

Objetivos de la Dimensión: Abarca pensamientos de lograr más cosas con el fin de demostrar capacidades propias.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	1. Realizas actividades recreativas para generar descanso intelectual	3	3	3	
	2. Te sientes valorado en tu centro	4	4	4	


 Lic. José Luis Carrasco Chávez
 Psicólogo Clínico y Psiquiatra
 CIP 4311 RNE 11371

REALIZACIÓN PERSONAL	de trabajo				
	3. Te brindas la oportunidad para crecer profesionalmente	4	4	4	
	4. Te brindas la oportunidad para perfeccionarte académicamente	4	4	4	
	5. El Centro de Salud te brinda la oportunidad para asistir eventos de capacitación y actualización	4	4	4	
	6. Te sientes satisfecho con tu trabajo	4	4	4	
	7. Cumples con tu horario de trabajo	4	4	4	
	8. Eres puntual	4	4	4	
	9. Te sientes cómodo con tu equipo de trabajo	4	4	4	
	10. Asumes responsabilidades para conducir acciones que requieren de liderazgo	3	4	4	
	11. Tus compañeros de trabajo comparten ideas	4	4	4	

- Tercera dimensión: Despersonalización

Objetivos de la Dimensión: Hace referencia a trastornos neurológicos como a los psicóticos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DESPERSONALIZACIÓN	1. Dentro de tu equipo de trabajo existe una relación armoniosa	4	4	4	
	2. Tu superior te brinda apoyo para superar los obstáculos que se te presentan	4	4	4	

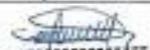

 Lic. José Luis Castro Chaves
 CIP 42810011 y 42810012
 C.C.P. 42811 R.N. 1120

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO EN PERSONAL QUE LABORA EN EL CENTRO DE SALUD SAN SEBASTIÁN, PIURA - 2022

- Primera dimensión: Calidad de trabajo
Objetivos de la Dimensión: Hace referencia al cumplimiento de expectativas y exigencias que todo cliente tiene respecto al servicio brindado.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CALIDAD DE TRABAJO	1. Realiza un trabajo sin errores	4	4	4	
	2. Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativas en la realización de actividades	4	4	4	
	3. Realiza un trabajo ordenado	4	4	4	
	4. Realiza un trabajo en los tiempos establecidos	4	4	4	
	5. Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	4	4	4	
	6. Realiza o produce un trabajo metódico	4	4	4	
	7. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros	4	4	4	
	8. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor	4	4	4	
	9. Se muestra atenta (o) al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	4	4	4	
	10. Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimiento de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones	4	4	4	
	11. Puede trabajar independientemente	4	4	4	


 Lic. José Luis Cárdenas Chávez
 CIP 1883400018547883
 CER 40871 RNE 11371

- Segunda dimensión: Responsabilidad

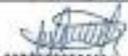
Objetivos de la Dimensión: Implica actitudes y recursos que debe tener una persona con el fin de desempeñar de manera adecuada sus funciones.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
RESPONSABILIDAD	1. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar	3	4	4	
	2. Mantiene a sus superiores informados del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden plantearse.	4	4	4	
	3. Transmite información oportuna	4	4	4	
	4. Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Centro de Salud San Sebastián.	4	4	4	
	5. Reacciona eficazmente y de forma calmada frente a dificultades	4	4	4	
	6. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes	4	4	4	

- Tercera dimensión: Trabajo en equipo

Objetivos de la Dimensión: Se define como un grupo de individuos que de manera conjunta trabajan colectivamente con el propósito de lograr los mismos objetivos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
TRABAJO EN EQUIPO	1. Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar el proceso de trabajo dentro del Centro de Salud San Sebastián.	3	4	4	1. AÑO 2010-2011 EL CENTRO LABORAL.
	2. Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos o tareas encomendadas por sus superiores.	4	4	4	
	3. Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud San	3	4	4	


 Lic. Juan Luis Cordero Ochoa,
 MSP (Médico) (Médico)
 COT 4281 INE 1701

	Sebastián				
	4. Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud San Sebastián.	3	4	4	
	5. Conoce la misión y visión del servicio que ofrece el Centro de Salud San Sebastián.	3	4	4	
	6. Colabora con sus compañeros de forma armoniosa sin considerar la raza, religión, nacionalidad, sexo, edad, etc.	4	4	4	
	7. Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	4	4	4	
	8. Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.	4	4	4	
	9. Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo de equipo.	4	4	4	

- Objeto
- Tercera dimensión: Compromiso Institucional

Objetivos de la Dimensión: va de la mano de la comunicación que pueda ejecutarse entre los directivos o persona con cargo hacia los empleados.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
COMPROMISO INSTITUCIONAL	1. Responde de manera clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo	4	4	4	
	2. Demuestra respeto hacia los usuarios	4	4	4	
	3. Demuestra respeto hacia sus superiores	4	4	4	
	4. Demuestra respeto a sus colegas	4	4	4	
	5. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	4	4	4	


Lic. Ana Lidia Cordero Chaves
ESP. COMUNICACIÓN Y MEDIOS
COP. 40871 (INE. 1731)

Firma del evaluador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CARAZAS CHAVEZ, JOSE LUIS DNI 41272281	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 29/03/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
CARAZAS CHAVEZ, JOSE LUIS DNI 41272281	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 19/08/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
CARAZAS CHAVEZ, JOSE LUIS DNI 41272281	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL - ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES Fecha de diploma: 13/10/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/03/2016 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO PERU
CARAZAS CHAVEZ, JOSE LUIS DNI 41272281	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 26/10/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 07/04/2018 Fecha egreso: 14/07/2019	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

SOLICITO: Validación de cuestionario

Srta. Dra. Rosillo Espinoza de Molina, Carmen Jackeline

DOCENTE: Mariela Pulache Herrera

Presente -

Yo, Yesica Yessenia Vidal Viera, identificado con DNI N° 75052019 y, estudiante del XI ciclo de la escuela profesional de enfermería, estudiante del Taller de Titulación para Universidad Cesar Vallejo, ante usted respetuosamente me presento y expongo, que, por el motivo de realizar el trabajo de investigación titulado; "Estrés laboral y desempeño del personal que labora en el centro de salud San Sebastián, Piura – 2022".

Necesito hacer uso de un cuestionario para determinar: "El Estrés en el personal de salud que labora en el centro de salud San Sebastián, Piura – 2022" y "desempeño en personal de salud que laboran en el centro de salud San Sebastián, Piura – 2022"

La investigación es parte de la experiencia curricular de Proyecto de Investigación, y solicitamos a Usted encarecidamente su participación como experto en la validación del cuestionario mencionado anteriormente con la finalidad de que sea utilizado como instrumento de recolección de datos, previo a la validación de contenidos mediante prueba piloto.

Agradeciendo de antemano la atención tomada a la presente, le reitero mis sentimientos de mayor estima y consideración.

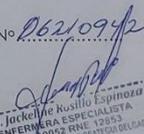
Atentamente, Vidal Viera Yesica Yessenia

Piura, 20 de Julio de 2022

Rosillo Espinoza de Molina, Carmen Jackeline

Apellidos y Nombres

DNI N° 06210942


Mg. JACKELINE ROSILLO ESPINOZA
ENFERMERA ESPECIALISTA
CEP 10052 RNE 12852
ESALUD MONTEAL JORGE PEATEPA DELGADO
E.S. Salud

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento (cuestionario) La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; solo con fines académicos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:

Carmen Jackeline Rosillo Espinoza

Grado profesional:

Maestría ()

Doctor ()

Área de Formación académica:

Clínica ()

Social ()

Educativa ()

Organizacional ()

Áreas de experiencia profesional:

Administrativa - Asistencial - Educativa

Institución donde labora:

SSSalud y Universidad Cesar Vallejo

Tiempo de experiencia profesional en el área:

2 a 4 años ()

Más de 5 años ()

Experiencia en Investigación:

Trabajo de Investigación

Jurado de tesis

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

[Firma]
Dg. Jackeline Rosillo Espinoza
ENFERMERA ESPECIALISTA
CEP 10052 RNE 12853
SSALUD HOSPITAL JORGE REATEGUI DELGADO
EsSalud

3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento mi cuestionario para estrés laboral creado por Maslach (1974) adaptado por Ulloa (2021), el cual mide la variable por medio de 3 dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal). Usando escala de Likert

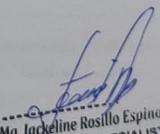
Para la variable desempeño laboral, se utilizará el cuestionario creado por el Ministerio de Salud y adaptado por Llagas (2015), el cual mide la variable por 4 dimensiones (calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo, compromiso institucional) Usando escala de Likert

de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel


Mg. Jacqueline Rosillo Espino,
ENFERMERA ESPECIALISTA
CEP 10052 RNE 12853

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ESTRÉS EN EL PERSONAL QUE LABORAN EN EL CENTRO DE SALUD SAN SEBASTIAN, PIURA - 2022

- Primera dimensión: Agotamiento
Objetivos de la Dimensión: Describir el cansancio/ desgaste físico

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AGOTAMIENTO	1. Tomas en cuenta zonas áreas en el centro de salud para relajarte	4	4	4	
	2. Te brindas espacios para el descanso oportuno	4	4	4	
	3. Realizas actividades de relajamiento	4	4	4	
	4. Te alimentas adecuadamente	4	4	4	
	5. Realizas actividades para fortalecerte físicamente	4	4	4	
	6. Realizas actividades de distracción	4	4	4	
	7. Cumples con agrado y satisfacción tu trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Realización personal

Objetivos de la Dimensión: Abarca pensamientos de lograr más cosas con el fin de demostrar capacidades propias.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

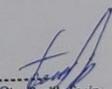
Mg. Jackeline Rosillo Espino.
ENFERMERA ESPECIALISTA
CEP 10052 RNE 12852

REALIZACIÓN PERSONAL	1. Realizas actividades recreativas para generar descanso intelectual	4	4	4	
	2. Te sientes valorado en tu centro de trabajo	4	4	4	
	3. Te brindas la oportunidad para crecer profesionalmente	4	4	4	
	4. Te brindas la oportunidad para perfeccionarte académicamente	4	4	4	
	5. El Centro de Salud te brinda la oportunidad para asistir eventos de capacitación y actualización	4	4	4	
	6. Te sientes satisfecho con tu trabajo	4	4	4	
	7. Cumples con tu horario de trabajo	4	4	4	
	8. Eres puntual	4	4	4	
	9. Te sientes cómodo con tu equipo de trabajo	4	4	4	
	10. Asumes responsabilidades para conducir acciones que requieren de liderazgo	4	4	4	
	11. Tus compañeros de trabajo comparten ideas	4	4	4	

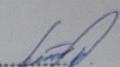
• Tercera dimensión: Despersonalización

Objetivos de la Dimensión: Hace referencia a trastornos neurológicos como a los psicóticos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	1. Dentro de tu equipo de trabajo existe una relación armoniosa	4	4	4	


Mg. Jacqueline Rosillo Espino.
ENFERMERA ESPECIALISTA
CEP 10052 RNE 12853

DESPERSONALIZACIÓN	2. Tu superior te brinda apoyo para superar los obstáculos que se te presentan	4	4	4	
--------------------	--	---	---	---	--

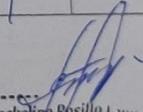

Mg. Jacqueline Rosillo Espino.
ENFERMERA ESPECIALISTA
CEP 10052 RNE 12853

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO EN PERSONAL QUE LABORA EN EL CENTRO DE SALUD SAN SEBASTIÁN, PIURA - 2022

- Primera dimensión: Calidad de trabajo
Objetivos de la Dimensión: Hace referencia al cumplimiento de expectativas y exigencias que todo cliente tiene respecto al servicio brindado.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CALIDAD DE TRABAJO	1. Realiza un trabajo sin errores	4	4	4	
	2. Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativas en la realización de actividades	4	4	4	
	3. Realiza un trabajo ordenado	4	4	4	
	4. Realiza un trabajo en los tiempos establecidos	4	4	4	
	5. Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	4	4	4	
	6. Realiza o produce un trabajo metódico	4	4	4	
	7. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros	4	4	4	
	8. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor	4	4	4	
	9. Se muestra atenta (o) al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	4	4	4	
	10. Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimiento de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones	4	4	4	
	11. Puede trabajar independientemente	4	4	4	


Mg. Jackeline Rosillo L.P.
ENFERMERA ESPECIALISTA
CEP 10052 RNE 12853

- Segunda dimensión: Responsabilidad

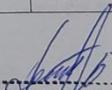
Objetivos de la Dimensión: Implica actitudes y recursos que debe tener una persona con el fin de desempeñar de manera adecuada sus funciones.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
RESPONSABILIDAD	1. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar	3	4	4	
	2. Mantiene a sus superiores informados del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden plantearse.	4	4	4	
	3. Transmite información oportuna	4	4	4	
	4. Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Centro de Salud San Sebastián.	4	4	4	
	5. Reacciona eficazmente y de forma calmada frente a dificultades	4	4	4	
	6. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes	4	4	4	

- tercera dimensión: Trabajo en equipo

Objetivos de la Dimensión: Se define como un grupo de individuos que de manera conjunta trabajan colectivamente con el propósito de lograr los mismos objetivos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
TRABAJO EN EQUIPO	1. Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar el proceso de trabajo dentro del Centro de Salud San Sebastián.	4	4	4	
	2. Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos o tareas encomendadas por sus superiores.	4	4	4	
	3. Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud San Sebastián	4	4	4	


 Mg. Jackeline Rosillo Espinoza
 ENFERMERA ESPECIALISTA
 CEP 10052 RNE 12853

	4. Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud San Sebastián.	4	4	4	
	5. Conoce la misión y visión del servicio que ofrece el Centro de Salud San Sebastián.	4	4	4	
	6. Colabora con sus compañeros de forma armoniosa sin considerar la raza, religión, nacionalidad, sexo, edad, etc.	4	4	4	
	7. Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	4	4	4	
	8. Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.	4	4	4	
	9. Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo de equipo.	4	4	4	

• Tercera dimensión: Compromiso institucional

Objetivos de la Dimensión: va de la mano de la comunicación que pueda ejecutarse entre los directivos o persona con cargo hacia los empleados.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
COMPROMISO INSTITUCIONAL	1. Responde de manera clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo	4	4	4	
	2. Demuestra respeto hacia los usuarios	4	4	4	
	3. Demuestra respeto hacia sus superiores	4	4	4	
	4. Demuestra respeto a sus colegas	4	4	4	
	5. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	4	4	4	

Mg. Jackeline Rosillo Espino
 ENFERMERA ESPECIALIST
 CEP 10052 RNE 12853

Firma del evaluador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ROSILLO ESPINOZA, CARMEN JACKELINE DNI 06210942	MAGISTER EN SALUD PÚBLICA GERENCIA HOSPITALARIA Fecha de diploma: 19/01/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>
ROSILLO ESPINOZA, CARMEN JACKELINE DNI 06210942	LICENCIADA EN ENFERMERÍA Fecha de diploma: 03/08/94 Modalidad de estudios: PRESENCIAL.	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
ROSILLO ESPINOZA, CARMEN JACKELINE DNI 06210942	BACHILLER EN ENFERMERÍA Fecha de diploma: 07/02/94 Modalidad de estudios: PRESENCIAL. Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

SOLICITO: Validación de cuestionario

Sr. Dr. Edwing Jhonatan
Reusche Talledo
Docente Carmen Mariela Pulache Herrera

Presente.-

Yo, Yesica Yessenia Vidal Viera, identificado con DNI N° 75052019 y, estudiante del XI ciclo de la escuela profesional de enfermería, estudiante del Taller de Titulación para Universidad Cesar Vallejo, ante usted respetuosamente me presento y expongo, que, por el motivo de realizar el trabajo de investigación titulado; "Estrés laboral y desempeño del personal que labora en el centro de salud San Sebastián, Piura – 2022".

Necesito hacer uso de un cuestionario para determinar: "El Estrés en el personal de salud que labora en el centro de salud San Sebastián, Piura – 2022" y "desempeño en personal de salud que laboran en el centro de salud San Sebastián, Piura – 2022".

La investigación es parte de la experiencia curricular de Proyecto de Investigación, y solicitamos a Usted encarecidamente su participación como experto en la validación del cuestionario mencionado anteriormente con la finalidad de que sea utilizado como instrumento de recolección de datos, previo a la validación de contenidos mediante prueba piloto.

Agradeciendo de antemano la atención tomada a la presente, le reitero mis sentimientos de mayor estima y consideración.

Atentamente, Vidal Viera Yesica Yessenia

Piura, 20 de Julio de 2022



Mg. E. JHONATAN REUSCHE TALLEDO
PSICOTERAPEUTA
C.Ps.P. N° 16545

Apellidos y Nombres

DNI N° 44683533

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento (cuestionario). La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; solo con fines académicos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Cecilia Honorato Reundo Talledo		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)		
	Doctor (<input type="checkbox"/>)		
Área de Formación académica:	Clinica (<input checked="" type="checkbox"/>)	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	
	Social (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional (<input type="checkbox"/>)	
Áreas de experiencia profesional:	Clínica, Social, Educativa, Formas		
Institución donde labora:	CEEA, UCV, UTP.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)		
Experiencia en Investigación	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)		
	Juzg de Talle		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.


Mg. E. HONORATO REUNDO TALLEDO
PSICOTERAPEUTA
C.P.S.P. N° 10244

3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento mi cuestionario para estrés laboral creado por Maslach (1974) adaptado por Ulloa (2021), el cual mide la variable por medio de 3 dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal). Usando escala de Likert

Para la variable desempeño laboral, se utilizará el cuestionario creado por el Ministerio de Salud y adaptado por Llagas (2015), el cual mide la variable por 4 dimensiones (calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo, compromiso institucional) Usando escala de Likert

acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Mg. E. MONATAN REUSCHE TALLER
PSICOTERAPEUTA
C.Ps.P. N° 48548

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ESTRÉS EN EL PERSONAL QUE LABORAN EN EL CENTRO DE SALUD SAN SEBASTIAN, PIURA - 2022

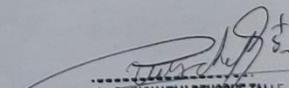
- Primera dimensión: Agotamiento
Objetivos de la Dimensión: Describir el cansancio/ desgaste físico

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AGOTAMIENTO	1. Tomas en cuenta zonas áreas en el centro de salud para relajarte	4	4	4	
	2. Te brindas espacios para el descanso oportuno	4	4	4	
	3. Realizas actividades de relajamiento -Relajación	2	4	4	Realiza actividades
	4. Te alimentas adecuadamente	4	4	4	
	5. Realizas actividades para fortalecerte físicamente	4	4	4	Realiza actividades
	6. Realizas actividades de distracción	2	2	2	Redundante.
	7. Cumples con agrado y satisfacción tu trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Realización personal

Objetivos de la Dimensión: Abarca pensamientos de lograr más cosas con el fin de demostrar capacidades propias.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------


Mg. E. JHONATAN REUSCHE TALLE,
PSICOTERAPEUTA
C.Ps.P. N° 16545

REALIZACIÓN PERSONAL	1. Realizas actividades recreativas para generar descanso intelectual	4	4	4	Augusto E.
	2. Te sientes valorado en tu centro de trabajo	4	4	4	
	3. Te brindas la oportunidad para crecer profesionalmente	4	4	4	
	4. Te brindas la oportunidad para perfeccionarte académicamente	4	4	4	
	5. El Centro de Salud te brinda la oportunidad para asistir eventos de capacitación y actualización	4	4	4	
	6. Te sientes satisfecho con tu trabajo	4	4	4	
	7. Cumples con tu horario de trabajo	4	4	4	
	8. Eres puntual	4	4	4	
	9. Te sientes cómodo con tu equipo de trabajo	4	4	4	
	10. Asumes responsabilidades para conducir acciones que requieren de liderazgo	4	4	4	
	11. Tus compañeros de trabajo comparten ideas	4	4	4	

- Tercera dimensión: Despersonalización

Objetivos de la Dimensión: Hace referencia a trastornos neurológicos como a los psicóticos. *¿?*
signo de depresión en

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	1. Dentro de tu equipo de trabajo existe una relación armoniosa	4	4	4	-

[Signature]
ING. E. JONATAN REUSCHE TALLEK
 PSICOTERAPEUTA
 C.P.S.P. N° 16845

DESPERSONALIZACIÓN	2. Tu superior te brinda apoyo para superar los obstáculos que se te presentan	4	4	4	
--------------------	--	---	---	---	--

[Signature]
ING. E. JONATAN REUSCHE TALLEK
 PSICOTERAPEUTA
 C.P.S.P. N° 16845

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO EN PERSONAL QUE LABORA EN EL CENTRO DE SALUD SAN SEBASTIÁN, PIURA - 2022

- Primera dimensión: Calidad de trabajo
Objetivos de la Dimensión: Hace referencia al cumplimiento de expectativas y exigencias que todo cliente tiene respecto al servicio brindado.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CALIDAD DE TRABAJO	1. Realiza un trabajo sin errores	2	4	4	Reducción
	2. Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativas en la realización de actividades	4	4	4	
	3. Realiza un trabajo ordenado	4	4	4	
	4. Realiza un trabajo en los tiempos establecidos	4	4	4	
	5. Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	4	4	4	
	6. Realiza o produce un trabajo metódico	4	4	4	
	7. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros	4	4	4	
	8. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor	4	4	4	
	9. Se muestra atenta (o) al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	4	4	4	
	10. Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimiento de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones	4	4	4	
	11. Puede trabajar independientemente	4	4	4	


Dr. E. JONATHAN REUSCHE TALLEDO
 PSICOTERAPEUTA
 C. P. P. N° 16545

- Segunda dimensión: Responsabilidad

Objetivos de la Dimensión: Implica actitudes y recursos que debe tener una persona con el fin de desempeñar de manera adecuada sus funciones.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
RESPONSABILIDAD	1. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar	4	4	4	
	2. Mantiene a sus superiores informados del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden plantearse.	4	4	4	
	3. Trasmite información oportuna	4	4	4	
	4. Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Centro de Salud San Sebastián.	4	4	4	
	5. Reacciona eficazmente y de forma calmada frente a dificultades	4	4	4	
	6. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes	4	4	4	

- tercera dimensión: Trabajo en equipo

Objetivos de la Dimensión: Se define como un grupo de individuos que de manera conjunta trabajan colectivamente con el propósito de lograr los mismos objetivos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
TRABAJO EN EQUIPO	1. Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar el proceso de trabajo dentro del Centro de Salud San Sebastián.	4	4	4	
	2. Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos o tareas encomendadas por sus superiores.	4	4	4	
	3. Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud San Sebastián	4	4	4	


Jg. E. JHONATAN REUSCHE TALLEDO
 PSICOTERAPEUTA
 C. P. P. N° 48245

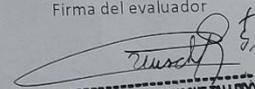
	4. Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud San Sebastián.	4	4	4	
	5. Conoce la misión y visión del servicio que ofrece el Centro de Salud San Sebastián.	4	4	4	
	6. Colabora con sus compañeros de forma armoniosa sin considerar la raza, religión, nacionalidad, sexo, edad, etc.	4	4	4	
	7. Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	4	4	4	
	8. Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.	4	4	4	
	9. Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo de equipo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso institucional

Objetivos de la Dimensión: va de la mano de la comunicación que pueda ejecutarse entre los directivos o persona con cargo hacia los empleados.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
COMPROMISO INSTITUCIONAL	1. Responde de manera clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo	4	4	4	
	2. Demuestra respeto hacia los usuarios	4	4	4	
	3. Demuestra respeto hacia sus superiores	4	4	4	
	4. Demuestra respeto a sus colegas	4	4	4	
	5. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	4	4	4	

Firma del evaluador



Mg. E. JHONATAN REUSCHE TALLEDO
PSICOTERAPEUTA
C.Ps.P. N° 16545

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
REUSCHE TALLEDO, EDWING JHONATAN DNI 44683533	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 13/10/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
REUSCHE TALLEDO, EDWING JHONATAN DNI 44683533	LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 11/12/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
REUSCHE TALLEDO, EDWING JHONATAN DNI 44683533	MAESTRO EN PSICOLOGÍA CLÍNICA Fecha de diploma: 15/05/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/12/2014 Fecha egreso: 30/10/2015	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN PERU

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

SOLICITO: Validación de cuestionario

Sr. Dr. Luis Alejandro Pachette Coveñas

Docente: Mgstr Camen Mariela Pulache Herrera

Presente.-

Yo, Yesica Yessenia Vidal Viera, identificado con DNI N° 75052019 y, estudiante del XI ciclo de la escuela profesional de enfermería, estudiante del Taller de Titulación para Universidad Cesar Vallejo, ante usted respetuosamente me presento y expongo, que, por el motivo de realizar el trabajo de investigación titulado; "Estrés laboral y desempeño del personal que labora en el centro de salud San Sebastián, Piura – 2022".

Necesito hacer uso de un cuestionario para determinar: "El Estrés en el personal de salud que labora en el centro de salud San Sebastián, Piura – 2022" y "desempeño en personal de salud que laboran en el centro de salud San Sebastián, Piura – 2022"

La investigación es parte de la experiencia curricular de Proyecto de Investigación, y solicitamos a Usted encarecidamente su participación como experto en la validación del cuestionario mencionado anteriormente con la finalidad de que sea utilizado como instrumento de recolección de datos, previo a la validación de contenidos mediante prueba piloto.

Agradeciendo de antemano la atención tomada a la presente, le reitero mis sentimientos de mayor estima y consideración.

Atentamente, Vidal Viera Yesica Yessenia

Piura, 20 de Julio de 2022



Mg. Luis A. Pachette Coveñas
Psicólogo/Psicoterapeuta
C.Ps.P.N°17422

Apellidos y Nombres

DNI N° 43714725

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento (cuestionario) La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; solo con fines académicos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Luis Alejandro Pachierre Coveñas		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()		
Área de Formación académica:	Clinica (<input checked="" type="checkbox"/>) Social (<input checked="" type="checkbox"/>)	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Educativa, clínica, social		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)		
Experiencia en Investigación	Efectos de un programa Brain gym en la comprensión lectora de los alumnos del 4 grado de primaria de una institución educativa de la ciudad de Piura.		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.


Mg. Luis A. Pachierre Coveñas
C.P.P. Nº17422

3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento mi cuestionario para estrés laboral creado por Maslach (1974) adaptado por Ulloa (2021), el cual mide la variable por medio de 3 dimensiones (Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal). Usando escala de Likert

Para la variable desempeño laboral, se utilizará el cuestionario creado por el Ministerio de Salud y adaptado por Ulagas (2015), el cual mide la variable por 4 dimensiones (calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo, compromiso institucional) Usando escala de Likert acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 no cumple con el criterio
2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO: ESTRÉS EN EL PERSONAL QUE LABORAN EN EL CENTRO DE SALUD SAN SEBASTIAN, PIURA - 2022

- Primera dimensión: Agotamiento
Objetivos de la Dimensión: describir el cansancio/ desgaste físico

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AGOTAMIENTO	1. Tomas en cuenta zonas áreas en el centro de salud para relajarte	4	4	4	
	2. Te brindas espacios para el descanso oportuno	4	4	4	
	3. Realizas actividades de relajamiento	4	4	4	
	4. Te alimentas adecuadamente	4	4	4	
	5. realizas actividades para fortalecerte físicamente	4	4	4	
	6. Realizas actividades de distracción	4	4	4	
	7. Cumples con agrado y satisfacción tu trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: realización personal

Objetivos de la Dimensión: abarca pensamientos de lograr más cosas con el fin de demostrar capacidades propias.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
REALIZACIÓN PERSONAL	1. Realizas actividades recreativas para generar descanso intelectual	4	4	4	
	2. Te sientes valorado en tu centro de trabajo	4	4	4	
	3. Te brindas la oportunidad para crecer profesionalmente	4	4	4	
	4. Te brindas la oportunidad para perfeccionarte académicamente	4	4	4	
	5. El Centro de Salud te brinda la oportunidad para asistir eventos de capacitación y actualización	4	4	4	
	6. Te sientes satisfecho con tu trabajo	4	4	4	
	7. Cumples con tu horario de trabajo	4	4	4	
	8. eres puntual	4	4	4	47
	9. Te sientes cómodo con tu equipo de trabajo	4	4	4	
	10. Assumes responsabilidades para conducir acciones que requieren de liderazgo	4	4	4	
	11. tus compañeros de trabajo comparten ideas	4	4	4	

* Tercera dimensión: Despersonalización

Objetivos de la Dimensión: hace referencia a trastornos neurológicos, como a los psíquicos.


Mg. Luis A. Pacheco Cervantes
C.P.S.N°17422

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	1. Dentro de tu equipo de trabajo existe una relación armoniosa	4	4	4	
DESPERSONALIZACIÓN	2. Tu superior te brinda apoyo para superar los obstáculos que se te presentan	4	4	4	



Mg. Luis A. Pacherre Coveñas
Psicólogo/Psicoterapeuta
C.Ps.P.N°17422

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO: DESEMPEÑO EN PERSONAL QUE LABORA EN EL CENTRO DE SALUD SAN SEBASTIÁN, PIURA - 2022

- Primera dimensión: calidad de trabajo

Objetivos de la Dimensión: hace referencia al cumplimiento de expectativas y exigencias que todo cliente tiene respecto al servicio brindado.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CALIDAD DE TRABAJO	1. Realiza un trabajo sin errores	4	4	4	
	2. Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativas en la realización de actividades	4	4	4	
	3. Realiza un trabajo ordenado	4	4	4	
	4. Realiza un trabajo en los tiempos establecidos	4	4	4	
	5. Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	4	4	4	
	6. Realiza o produce un trabajo metódico	4	4	4	
	7. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros	4	4	4	
	8. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor	4	4	4	
	9. Se muestra atenta (o) al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	4	4	4	
	10. Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimiento de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones	4	4	4	

	11. Puede trabajar independientemente	4	4	4	
--	---------------------------------------	---	---	---	--

• Segunda dimensión: responsabilidad

Objetivos de la Dimensión: implica actitudes y recursos que debe tener una persona con el fin de desempeñar de manera adecuada sus funciones.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
RESPONSABILIDAD	1. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar	4	4	4	
	2. Mantiene a sus superiores informados del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden plantearse.	4	4	4	
	3. transmite información oportuna	4	4	4	
	4. Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Centro de Salud San Sebastián.	4	4	4	
	5. Reacciona eficazmente y de forma calmada frente a dificultades	4	4	4	
	6. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes	4	4	4	

• tercera dimensión: trabajo en equipo

Objetivos de la Dimensión: se define como un grupo de individuos que de manera conjunta trabajan colectivamente con el propósito de lograr los mismos objetivos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

TRABAJO EN EQUIPO	1. Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar el proceso de trabajo dentro del Centro de Salud San Sebastián.	4	4	4	
	2. Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos o tareas encomendadas por sus superiores.	4	4	4	
	3. Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud San Sebastián	4	4	4	
	4. Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud San Sebastián.	4	4	4	
	5. Conoce la misión y visión del servicio que ofrece el Centro de Salud San Sebastián.	4	4	4	
	6. Colabora con sus compañeros de forma armoniosa sin considerar la raza, religión, nacionalidad, sexo, edad, etc.	4	4	4	
	7. Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	4	4	4	
	8. Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.	4	4	4	
	9. Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo de equipo.	4	4	4	

• Tercera dimensión: compromiso institucional

Objetivos de la Dimensión: va de la mano de la comunicación que pueda ejecutarse entre los directivos o persona con cargo hacia los empleados.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	1. Responde de manera clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo	4	4	4	

COMPROMISO INSTITUCIONAL	2. Demuestra respeto hacia los usuarios	4	4	4	
	3. Demuestra respeto hacia sus superiores	4	4	4	
	4. Demuestra respeto a sus colegas	4	4	4	
	5. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	4	4	4	



Mg. Luis A. Pacherre Coveñas

Psicólogo/Psicoterapeuta

C.Ps.P.N°17422

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PACHERRE COVEÑAS, LUIS ALEJANDRO DNI 43714725	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 23/09/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
PACHERRE COVEÑAS, LUIS ALEJANDRO DNI 43714725	LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 16/04/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
PACHERRE COVEÑAS, LUIS ALEJANDRO DNI 43714725	MAESTRO/MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 06/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/02/2010 Fecha egreso: 22/12/2011	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

ANEXO 05: confiabilidad del instrumento de recolección de datos

 Universidad César Vallejo	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE :	Yesica yessenia Vidal Viera
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	Estrés laboral y desempeño del personal que labora en el Centro de Salud San Sebastián, Piura 2022
1.3. ESCUELA PROFESIONAL :	ENFERMERIA
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	CUESTIONARIO: ESTRÉS EN PERSONAL DE SALUD
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	KR-20 Kuder Richardson ()
	Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	26/07/2022
1.7. MUESTRA APLICADA :	10 trabajadores

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.956
------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

SE ACEPTARON LOS 20 ÍTEMS INICIALES.


Estudiante: yesica yessenia vidal viera
DNI 75053019


Estadística
La Seguridad y Salud Ocupacional en Estadística
Código 001

Variable desempeño

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	31

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	99,2000	255,511	,758	,974
P2	99,4000	258,267	,702	,975
P3	99,2000	255,511	,758	,974
P4	99,4000	247,822	,839	,974
P5	99,9000	264,322	,533	,975
P6	99,5000	258,500	,585	,975
P7	99,7000	262,678	,991	,974
P8	99,3000	258,678	,636	,975
P9	99,7000	262,678	,991	,974
P10	99,3000	259,567	,594	,975
P11	99,5000	262,056	,357	,977
P12	99,5000	260,056	,686	,975
P13	98,9000	253,211	,897	,974
P14	99,4000	258,489	,460	,976
P15	99,8000	263,733	,659	,975
P16	99,6000	250,711	,834	,974
P17	99,7000	262,678	,991	,974
P18	99,0000	243,778	,936	,973
P19	98,9000	254,100	,854	,974
P20	99,2000	245,956	,859	,974
P21	99,1000	256,767	,691	,975
P22	99,8000	252,622	,990	,973
P23	99,0000	255,556	,755	,974
P24	99,1000	256,989	,681	,975
P25	99,2000	256,844	,696	,975
P26	99,2000	255,956	,737	,974
P27	99,0000	255,111	,776	,974
P28	98,9000	253,656	,875	,974
P29	98,9000	242,767	,990	,973
P30	98,9000	253,211	,897	,974

P31	98,8000	252,622	,990	,973
-----	---------	---------	------	------

Variable estrés

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	62,2000	99,067	,996	,954
P2	61,8000	96,622	,630	,955
P3	62,2000	99,067	,996	,954
P4	61,8000	96,622	,630	,955
P5	62,0000	98,000	,385	,960
P6	62,0000	97,778	,653	,955
P7	61,4000	93,378	,889	,952
P8	61,9000	96,767	,433	,960
P9	62,3000	99,789	,649	,956
P10	62,1000	91,878	,823	,953
P11	62,2000	99,067	,996	,954
P12	61,5000	87,833	,920	,951
P13	61,4000	93,600	,871	,952
P14	61,7000	89,122	,843	,953
P15	61,6000	94,933	,726	,954
P16	62,3000	92,900	,995	,951
P17	61,5000	94,722	,751	,954
P18	61,6000	94,933	,726	,954
P19	61,7000	95,567	,686	,955
P20	61,7000	95,789	,669	,955

Anexo 06: Oficio para la prueba piloto



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Piura, 27 de julio de 2022

OFICIO Nº023-2022-UCV-VA-P12-F02/CCP

Dr. Prado Temoche, Jaime Edwin

Jefe del Centro de Salud I – 3 San Sebastián, Piura.

Asunto: Permiso para aplicar prueba piloto

Tengo el agrado de saludarlo cordialmente a nombre de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Cesar vallejo –Piura, y al mismo tiempo conoedores de su alto espíritu de apoyo a la formación de estudiantes, se comunica que el estudiante de Enfermería del IX ciclo: **YESICA YESSENIA VIDAL VIERA**, realizará su proyecto de investigación, con el título **“Estrés laboral y desempeño del personal que labora en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022”**.

Motivo por el cual se solicita el permiso, para que el estudiante mencionado ponga en práctica su prueba piloto en la institución que usted dignamente dirige.

Reiterando nuestro más sincero agradeciendo, quedo de Usted.

Atentamente;



Coordinadora de la Escuela de Enfermería
Universidad César Vallejo - Piura

CGR/clmr



DIRECCION REGIONAL DE SALUD
E.S. I-3 SAN SEBASTIAN



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Veintiséis de Octubre, 10 de AGOSTO 2022.

OFICIO N°.- 0464-2022-GOB-REG – PIURA – DIRESA-PIURA- JEF/E.S. I - 3 S.S.

A:
COORDINADORA DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA.
“UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO”

ASUNTO : PROYECTO DE INVESTIGACIÓN (PRUEBA PILOTO).

REFERENCIA : OFICIO N°.- 0023-2022/UCV/VA/P12/F02/CCP. De fecha 27/07/2022.

Por el presente es grato dirigirme a Ud., para saludarle muy afectuosamente, asimismo visto el documento de la referencia, el mismo que solicita las respectivas facilidades, para que la estudiante de Enfermería: **YESICA YESSSENIA VIDAL VIERA**, realice su Proyecto de Investigación, denominado: **Estrés Laboral y Desempeño del Personal, que labora en el Centro de Salud SAN SEBASTIAN – PIURA – 2022.**

Al respecto es de manifestar que esta Jefatura autoriza y coordina las acciones al respecto, para que se le brinden todas las facilidades a la estudiante líneas arriba mencionada y lleve en práctica su Proyecto de Investigación (Prueba Piloto).

Sin otro particular quedo de Ud.

Atentamente,



MINISTERIO DE SALUD
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
E.S. I-3 SAN SEBASTIAN
Dr. Jaime Edwin Prado Temoche
Jefe de Salud San Sebastián
C.M.P. 44178

C.c.
Arch.
JEPT/REMM/ats
D.V.O/ 10/08/2022

Veintiséis de Octubre Mz. - D5 Lote 3 San Sebastian Teléf. 073 - 36 2578, email: anibal17@hotmail.com

Anexo 07. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre estrés laboral y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>(a) ¿Cuál es la relación entre agotamiento emocional y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022?</p> <p>(b) ¿Cuál es la relación entre realización personal y</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>(a) Establecer la relación entre agotamiento emocional y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022</p> <p>(b) Establecer la relación entre realización personal y</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre estrés laboral y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>(a) Existe relación entre agotamiento emocional y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022.</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Variable 2: Desempeño</p>	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Población: 120 personal de salud</p> <p>Muestra: 92 personal de salud</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022?

(c) ¿Cuál es la relación entre despersonalización y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022?

desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022.

(c) Establecer la relación entre despersonalización y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022.

(b) Existe relación entre realización personal y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022.

(c) Existe relación entre despersonalización y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022.

Estadística a utilizar:
Descriptiva e
inferencial

Anexo 08: Base de datos

Variable estrés

N°	AGOTAMIENTO							REALIZACIÓN PERSONAL											DESPERSONALIZACIÓN	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4
2	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4
3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4
4	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2	4	5	4	4	4	2	4	4
5	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	5	4	4	4	3	2	4	4
6	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3
7	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	5	4	3	3	3	3
8	2	4	3	2	4	2	4	3	2	2	4	2	4	4	5	4	4	4	3	4
9	2	4	3	2	4	2	4	3	2	2	4	2	4	4	4	3	5	4	3	4
10	2	4	3	2	4	1	4	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
11	2	4	3	2	3	1	5	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4
12	2	4	3	2	3	1	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
13	2	4	3	3	4	1	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
14	2	4	3	3	4	1	4	3	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4
15	2	4	3	3	4	1	4	3	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4
16	2	4	3	3	4	1	4	3	4	2	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4
17	2	4	3	3	3	1	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
18	2	4	3	3	3	1	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3
19	2	4	3	3	3	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
20	2	4	3	3	4	2	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
21	2	4	3	3	4	2	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
22	2	4	3	3	4	2	5	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4

23	2	4	3	3	4	2	4	2	4	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	3
24	2	4	3	3	4	3	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
25	2	4	3	3	4	2	5	2	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3
26	2	4	3	3	4	2	4	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
27	2	4	3	3	4	2	4	2	4	3	2	3	4	5	4	4	4	5	4	3
28	3	4	3	3	4	2	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
29	3	4	3	3	4	2	4	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
30	3	3	3	3	4	2	4	2	4	3	1	3	4	4	4	4	4	3	5	3
31	3	3	2	2	3	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3
32	3	3	2	2	3	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
33	3	3	2	2	4	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
34	3	4	2	2	4	2	4	3	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3
35	3	4	2	2	4	2	4	2	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3
36	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	3
37	3	4	1	3	4	2	3	2	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3
38	3	4	1	3	3	2	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3
39	3	4	1	3	3	2	4	4	3	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3
40	2	4	2	2	2	2	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3
41	2	4	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3
42	2	4	2	2	2	2	4	2	3	3	2	4	5	4	4	4	3	4	4	3
43	3	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3
44	3	4	2	2	3	2	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
45	3	4	2	2	3	2	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3
46	3	4	2	2	3	2	4	2	2	2	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3
47	3	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3
48	3	4	2	2	4	2	4	2	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3
49	3	4	2	2	4	2	4	2	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3

50	3	3	2	2	4	2	4	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
51	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
52	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
53	3	3	2	3	4	2	4	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
54	3	3	2	3	4	2	4	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
55	3	3	2	3	4	2	4	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
56	2	3	2	3	4	2	4	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
57	2	2	2	3	4	2	4	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
58	2	2	2	3	4	2	4	2	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3
59	2	2	2	3	4	2	4	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
60	3	2	2	3	4	2	4	2	3	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3
61	4	2	3	3	4	2	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
62	4	2	3	3	4	2	4	2	3	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3
63	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
64	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
65	4	2	3	3	3	2	4	3	4	2	2	3	3	4	5	4	4	4	4	3
66	4	2	3	3	3	2	4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3
67	4	2	3	3	4	2	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
68	4	2	3	3	3	2	5	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
69	4	2	3	3	3	2	5	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3
70	4	2	3	3	3	2	5	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
71	4	3	3	3	3	2	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
72	3	2	3	3	3	2	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
73	3	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	2
74	4	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2
75	2	3	3	2	3	2	4	2	4	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2
76	4	2	3	2	3	2	4	2	4	2	1	3	4	4	5	4	4	4	4	2

77	4	4	3	2	3	2	4	3	4	2	1	3	4	4	5	4	4	4	4	2
78	2	3	3	2	3	2	5	3	4	2	1	3	4	5	4	4	4	4	4	2
79	2	3	2	2	3	2	5	3	4	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2
80	2	3	3	2	4	2	5	3	4	2	1	3	4	4	5	4	4	4	4	2
81	2	3	3	2	3	2	4	3	4	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2
82	2	3	3	2	3	2	4	3	4	2	1	3	4	4	5	4	4	4	4	2
83	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2
84	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	1	3	4	4	5	4	4	4	4	2
85	2	3	3	2	3	2	5	3	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2
86	2	3	3	2	3	2	5	3	3	2	1	4	4	4	5	4	4	4	4	2
87	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2
88	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2
89	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	5	4	5	4	4	4	4	3
90	3	3	3	2	3	2	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
91	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3
92	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3

Variable desempeño laboral

N°	CALIDAD DE TRABAJO									RESPONSABILIDAD							TRABAJO EN EQUIPO								COMPROMISO INSTITUCIONAL										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31				
1	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	2	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	4	2	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

18	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
19	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
20	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
21	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	
22	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
23	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
27	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
28	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

Anexo 09. Análisis univariado

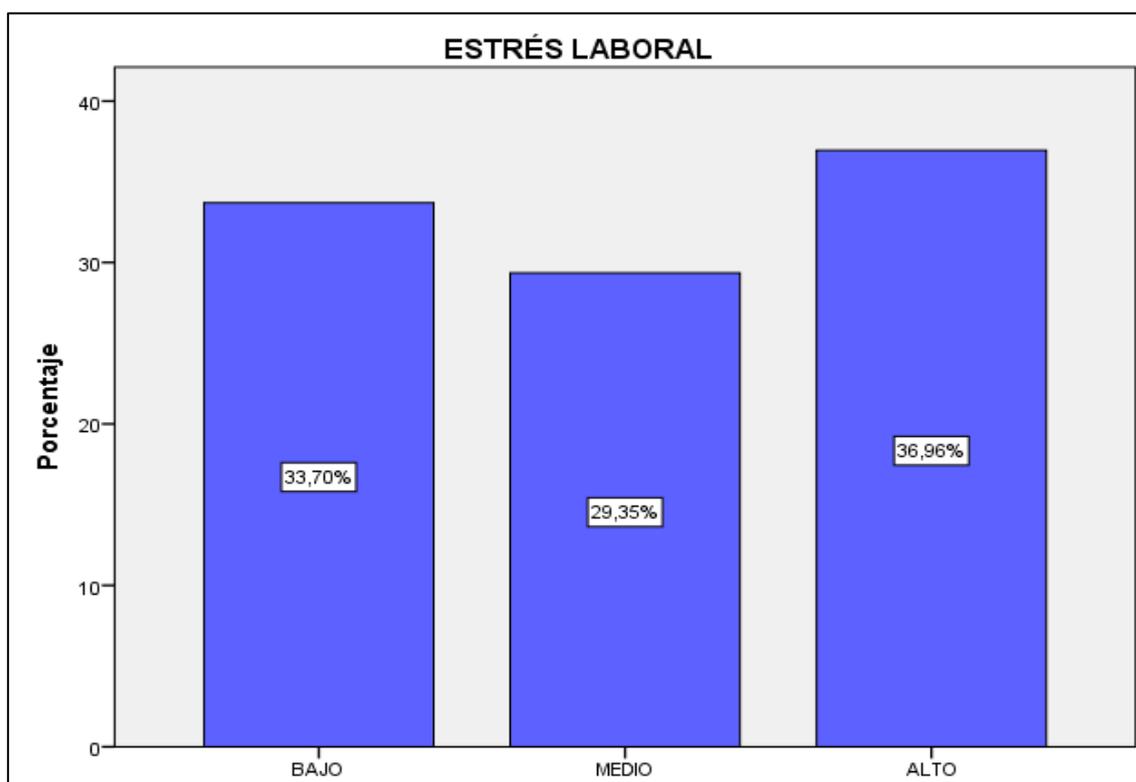
Tabla 5

Nivel de estrés en el personal de salud que laboran en el Centro de Salud San Sebastián

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	31	33,7
MEDIO	27	29,3
ALTO	34	36,9
Total	92	100,0

Figura 1

Nivel de estrés en el personal de salud que laboran en el Centro de Salud San Sebastián



De acuerdo a los resultados obtenidos, se determina que el nivel de estrés laboral en el personal de salud se refleja en un nivel alto en un 36%, seguido de un nivel bajo en un 33% y en un 39% de nivel medio. Es decir, el personal actualmente y por la coyuntura actual sufre de altos niveles de estrés.

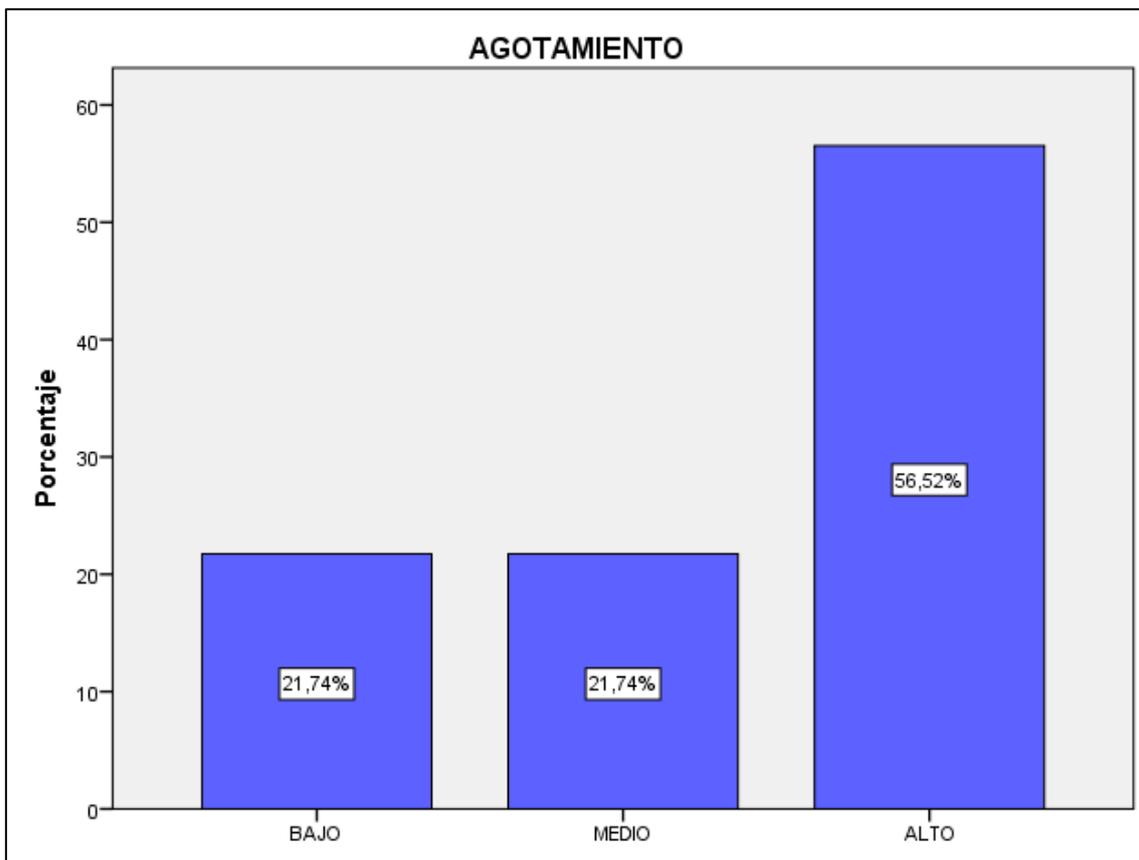
Tabla 6

Nivel de agotamiento en el personal de salud que laboran en el Centro de Salud San Sebastián

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	20	21,7
MEDIO	20	21,7
ALTO	52	56,5
Total	92	100,0

Figura 2

Nivel de agotamiento en el personal de salud que laboran en el Centro de Salud San Sebastián



De acuerdo a los resultados obtenidos, se determina que el nivel de agotamiento laboral en el personal de salud se refleja en un nivel alto en un 56%, seguido de un nivel medio y bajo con un equivalente proporcional en un 21%.

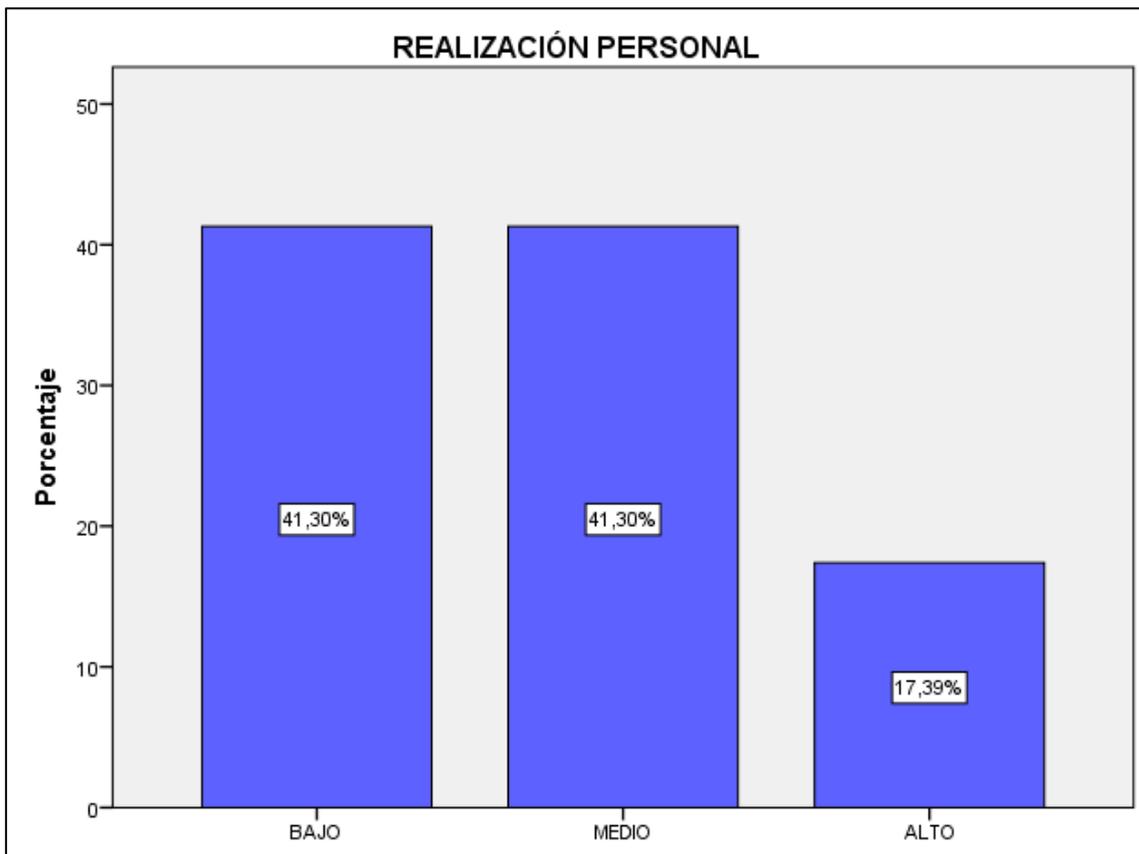
Tabla 7

Nivel de realización personal en el personal de salud que laboran en el Centro de Salud San Sebastián

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	38	41,3
MEDIO	38	41,3
ALTO	16	17,4
Total	92	100,0

Figura 3

Nivel de realización personal en el personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián



De acuerdo a los resultados obtenidos, se determina que el nivel de realización personal en los profesionales de salud se refleja en un nivel bajo y medio en un 41%%, seguido de un nivel alto en un 17%.

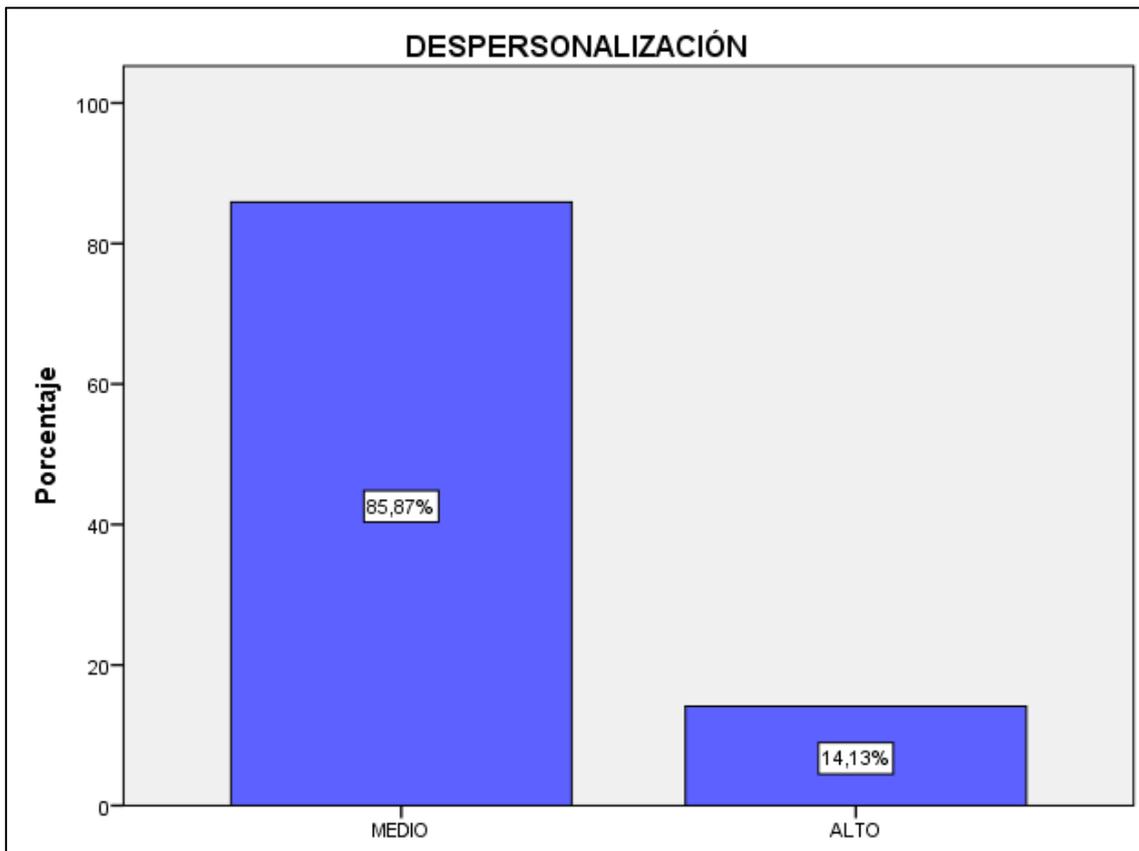
Tabla 8

Nivel de despersonalización en el personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián

	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO	79	85,9
ALTO	13	14,1
Total	92	100,0

Figura 4

Nivel de despersonalización en el personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián



De acuerdo a los resultados obtenidos, se determina que el nivel de despersonalización personal en los profesionales de salud se refleja en un nivel medio en un 85%%, seguido de un nivel alto en un 14%.

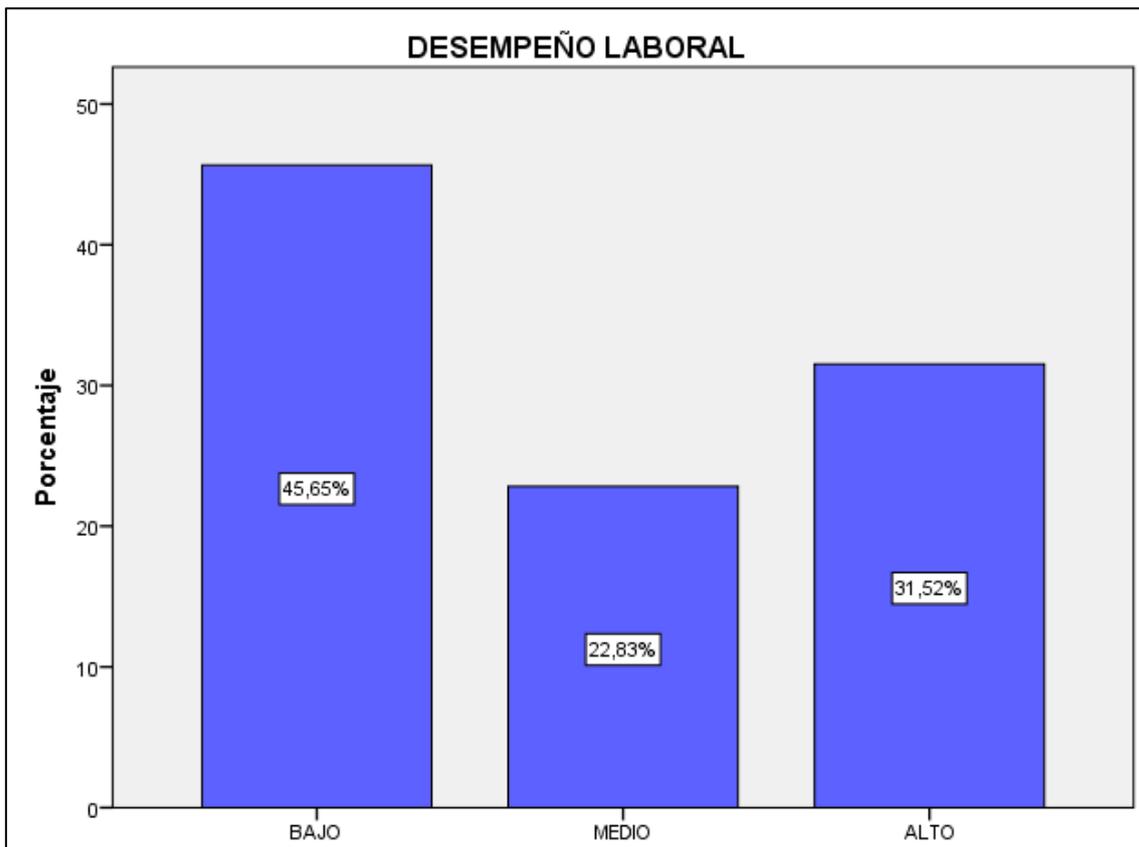
Tabla 9

Nivel de desempeño laboral en el personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	42	45,7
MEDIO	21	22,8
ALTO	29	31,5
Total	92	100,0

Figura 5

Nivel de desempeño laboral en el personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián



De acuerdo a los resultados obtenidos, se determina que el nivel de desempeño laboral en el personal de salud se refleja en un nivel bajo en un 45%, seguido de un nivel alto en un 31% y en un 22% de nivel medio. Es decir, el personal de salud evidencia un bajo desempeño laboral lo cual implica directamente el cuidado de los pacientes

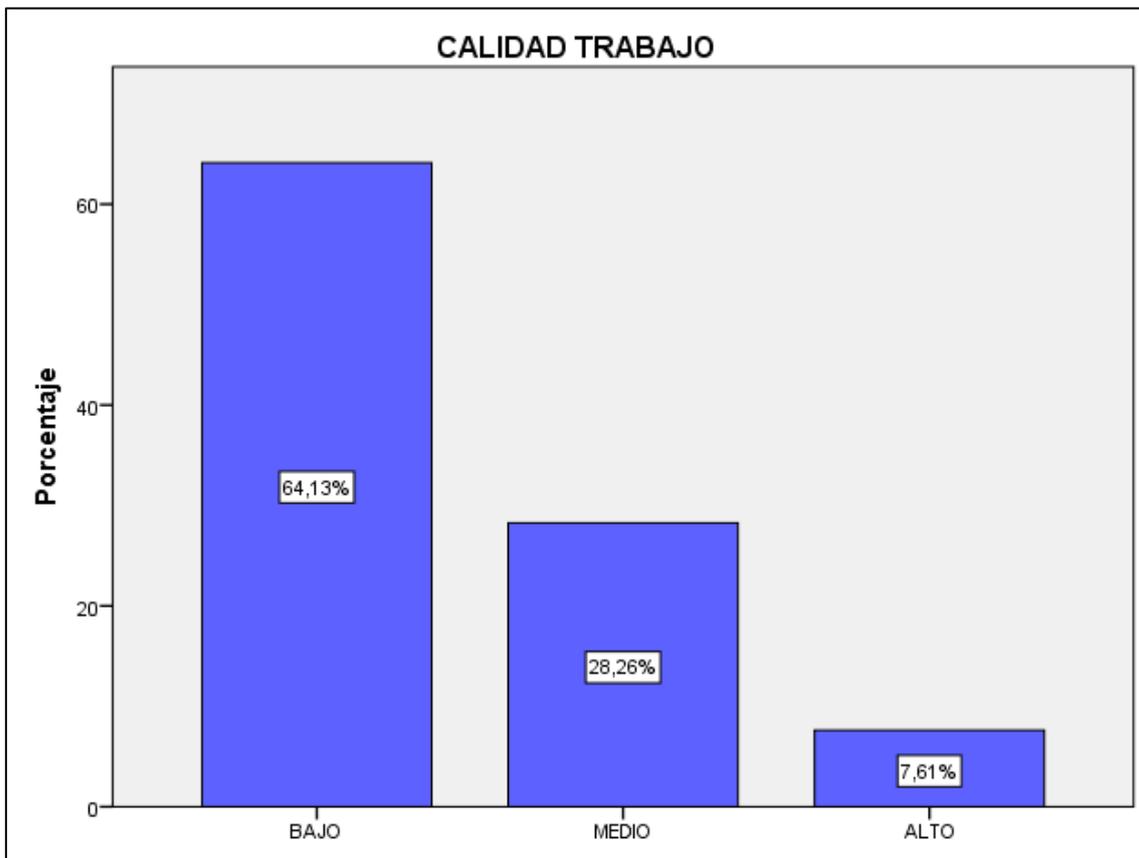
Tabla 10

Nivel de calidad de trabajo en el personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	59	64,1
MEDIO	26	28,3
ALTO	7	7,6
Total	92	100,0

Figura 6

Nivel de calidad de trabajo en el personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián



De acuerdo a los resultados obtenidos, se determina que el nivel de calidad de trabajo en el personal de salud se refleja en un nivel bajo en un 64%, seguido de un nivel medio en un 28% y en un 7% de nivel medio.

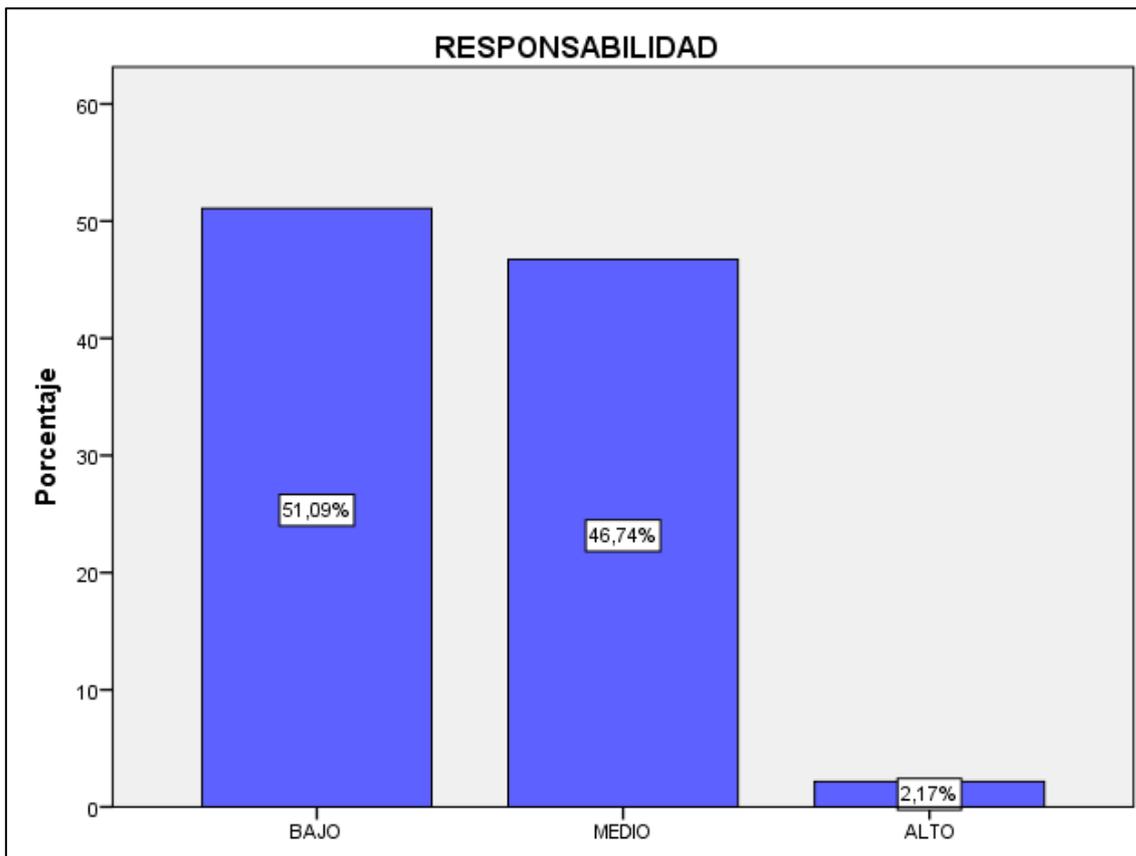
Tabla 11

Nivel de responsabilidad en el personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	47	51,1
MEDIO	43	46,7
ALTO	2	2,2
Total	92	100,0

Figura 7

Nivel de responsabilidad en el personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián



De acuerdo a los resultados obtenidos, se determina que el nivel de responsabilidad en el personal de salud se refleja en un nivel bajo en un 51%, seguido de un nivel medio en un 46% y en un 2% de nivel alto.

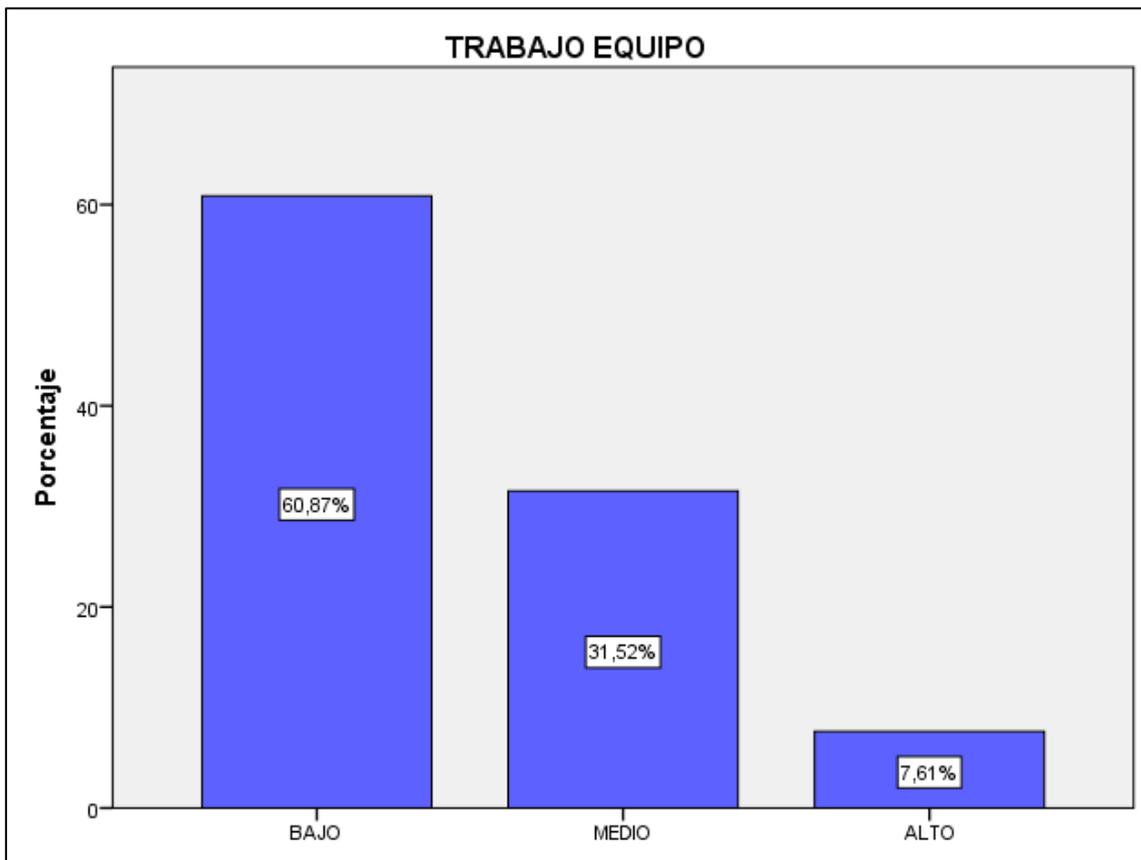
Tabla 12

Nivel de trabajo en equipo en el personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	56	60,9
MEDIO	29	31,5
ALTO	7	7,6
Total	92	100,0

Figura 8

Nivel de trabajo en equipo en el personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián



De acuerdo a los resultados obtenidos, se determina que el nivel de trabajo en equipo en el personal de salud se refleja en un nivel bajo en un 60%, seguido de un nivel medio en un 31% y en un 7% de nivel alto.

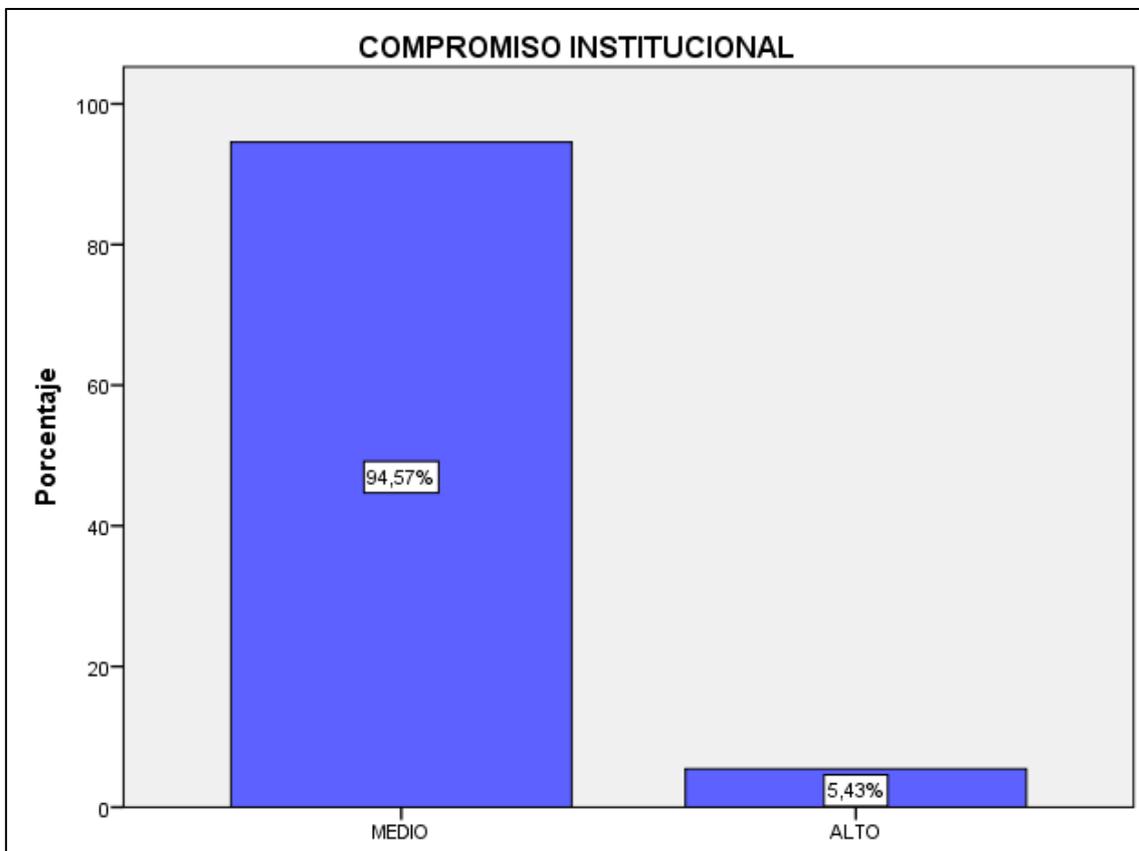
Tabla 13

Nivel de compromiso institucional en equipo en el personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	MEDIO	87	94,6
	ALTO	5	5,4
	Total	92	100,0

Figura 9

Nivel de compromiso institucional en equipo en el personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián



De acuerdo a los resultados obtenidos, se determina que el nivel de compromiso institucional en el personal de salud se refleja en un nivel medio en un 94%, seguido de un nivel alto en un 5%.

Tabla 14*Nivel de correlación entre dos variables*

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación.
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta.

Nota. Según la tabla 11 el mayor nivel tendrá una correlación positiva perfecta, mientras que el menor nivel será una correlación débil. De acuerdo a lo mencionado se realizó las contrastaciones de hipótesis para cada objetivo que se desarrolla.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARMEN MARIELA PULACHE HERRERA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura - 2022", cuyo autor es VIDAL VIERA YESICA YESSSENIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 11 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARMEN MARIELA PULACHE HERRERA DNI: 40362180 ORCID: 0000-0002-5829-4422	Firmado electrónicamente por: CPULACHEH el 13- 12-2022 22:39:52

Código documento Trilce: TRI - 0483815