



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**Estrés y Desempeño Laboral de Profesionales de Enfermería en
la Clínica Internacional. Lima. 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE :

Licenciada en Enfermería

AUTORAS:

Br. Pizarro Rodriguez, Greysi (orcid.org/0000-0003-2712-185X)

Br. Ruiz Rojas, Mayte Sonia (orcid.org/0000-0002-8577-6857)

ASESORA:

Dra. Vigo Ayasta, Elsa Regina (orcid.org/0000-0002-4090-8887)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Salud Mental

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico mi tesis en primer lugar a Dios por permitirme estar con vida. También a mis padres y hermanos por siempre apoyarme e incentivar me a cumplir todas mis metas trazadas brindándome confianza, consejos, comprensión y los valores que siempre me inculcaron.

Pizarro Rodriguez Greysi

A mis padres por confiar y creer en mí, a mis hijos quienes fueron pieza fundamental para nunca desistir, a mis hermanos que sepan que siempre estaré ahí para ellos, a mis sobrinos que los sueños se cumplen, solo se necesita de esfuerzo y dedicación y a toda aquella persona que en algún momento de su vida creyó que tener un hijo a temprana edad era un impedimento de seguir soñando.

Ruiz Rojas Mayte Sonia

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradecer a Dios y a mis padres por permitirme poder estudiar y seguir con mis metas, a la Universidad por permitir el poder convertirme en una gran profesional y a cada uno de mis docentes quienes me dieron los conocimientos.

Pizarro Rodriguez Greysi

En primer lugar, a Dios por no soltar mi mano y guiar mi camino, y a cada uno de mis docentes que fueron parte de esta carrera universitaria que hoy en día se culmina con muchos sentimientos encontrados, pero con la satisfacción plena de saber que no me equivoqué en seguir esta hermosa profesión.

Ruiz Rojas Mayte Sonia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VIGO AYASTA ELSA REGINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Estrés y Desempeño Laboral de Profesionales de Enfermería en la Clínica Internacional. Lima. 2023", cuyos autores son RUIZ ROJAS MAYTE SONIA, PIZARRO RODRIGUEZ GREYSI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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 Completa 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.

LIMA, 20 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VIGO AYASTA ELSA REGINA DNI: 16792907 ORCID: 0000-0002-4090-8887	Firmado electrónicamente por: EVIGOAYAS el 23- 07-2023 14:45:06

Código documento Trilce: TRI - 0605229





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, RUIZ ROJAS MAYTE SONIA, PIZARRO RODRIGUEZ GREYSI estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés y Desempeño Laboral de Profesionales de Enfermería en la Clínica Internacional. Lima. 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MAYTE SONIA RUIZ ROJAS DNI: 47653738 ORCID: 0000-0002-8577-6857	Firmado electrónicamente por: MRUIZROJ el 20-07- 2023 17:38:04
GREYSI PIZARRO RODRIGUEZ DNI: 74651645 ORCID: 0000- 0003-2712-185X	Firmado electrónicamente por: GPIZARROR el 20-07- 2023 13:59:19

Código documento Trilce: TRI - 0605231



ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria De Autenticidad Del Asesor.....	iv
Declaratoria De Originalidad Del Autor/Autores.....	v
Índice De Contenidos	vi
Índice De Tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Prueba de normalidad con Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk	16
Tabla 2	Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería de la Clínica Internacional. 2023	18
Tabla 3	Estrés y el desempeño laboral de profesionales de enfermería en la clínica internacional. Lima. 2023	19
Tabla 4	Correlaciones entre estrés y desempeño laboral	20
Tabla 5	Estrés y el desempeño laboral en la dimensión productividad de profesionales de enfermería en la clínica internacional. Lima. 2023.	21
Tabla 6	Correlaciones entre estrés y productividad laboral	22
Tabla 7	Estrés y el desempeño laboral en la dimensión eficiencia de profesionales de enfermería en la clínica internacional. Lima. 2023	23
Tabla 8	Correlaciones entre estrés y eficacia laboral	24
Tabla 9	Estrés y el desempeño laboral en la dimensión eficacia de profesionales de enfermería en la clínica internacional. Lima. 2023.	25
Tabla 10	Correlaciones entre estrés y eficacia laboral	26
Tabla 11	Nivel de estrés de profesionales de enfermería en la clínica internacional. Lima. 2023.	27
Tabla 12	Nivel de desempeño de profesionales de enfermería en la clínica internacional. Lima. 2023.	28

RESUMEN

Los profesionales de enfermería sufren de estrés laboral lo que origina un cambio en el desempeño de sus funciones. El estrés y el desempeño laborales de enfermería se encuentran relacionadas. El estudio de investigación tuvo como objetivo el determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral de profesionales de enfermería en la Clínica Internacional. Lima. 2023. De enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de tipo transversal. La muestra fueron 60 enfermeras. Se usó como instrumento, el cuestionario para evaluar el estrés y otro para desempeño laboral; cada uno de ellos con 15 ítems distribuidos en tres dimensiones. Fueron validados por 3 jueces expertos y para determinar la confiabilidad con el alfa de Cronbach se aplicó la prueba piloto obteniendo el 0,826 para el estrés y 0,927 para desempeño laboral. Los datos se procesaron mediante la prueba Rho de Spearman y el SPSS V27. Los resultados fueron que, a mayor estrés laboral, es menor el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Se concluye que existe una relación significativa inversa de nivel bajo entre las variables estrés y desempeño laboral de profesionales de Enfermería.

Palabras clave: Estrés, desempeño laboral, profesional de enfermería.

ABSTRACT

Nursing professionals suffer from work stress which causes a change in the performance of their duties. Job stress and nursing job performance are related. The research study aimed to determine the relationship between stress and work performance of nursing professionals at the International Clinic. Lime. 2023. Quantitative approach, non-experimental and cross-sectional design. The sample was 60 nurses. The questionnaire was used as an instrument to assess stress and another for job performance; each of them with 15 items distributed in three dimensions. They were validated by 3 expert judges and to determine the reliability with Cronbach's alpha, the pilot test was applied, obtaining 0.826 for stress and 0.927 for job performance. Data were processed using Spearman's Rho test and SPSS V27. The results were that the higher the job stress, the lower the level of job performance of nursing professionals. It is concluded that there is a significant inverse low-level relationship between the variables stress and job performance of Nursing professionals.

Keywords: Stress, Performance, work, professionals and Nursing.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS)¹, menciona que el estrés laboral es un grupo de acciones que genera una reacción en defensa propia del ser humano involucrando lo físico y psicológico. En la actualidad una de las dolencias más graves es el estrés laboral, y dentro de los grupos más afectados están los profesionales de enfermería. Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS)², el estrés no es ajeno a las personas que laboran, ya que están expuestos al constante cambio como por ejemplo la tecnología. Es por ello, que la OMS, realizó un informe el 2019 sobre la salud mental a nivel mundial, la cual dio resultados que un 15% de los trabajadores sufre de estrés laboral. Así mismo, un estudio identificó que el 89% de los españoles presentan estrés dentro de su trabajo y un 25% una baja productividad laboral y en otro estudio se determinó que un 71% tiene estrés y solo un 57% tienen la percepción de saber que lo padecen².

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)³, admite que existe respuesta emocional y física ante el estrés, la cual ocasiona un desbalance en las actividades que el individuo realiza generando un desempeño poco favorable para el desarrollo de las entidades de salud o empresariales. El profesional de enfermería tiene a su cargo diversas responsabilidades como el cuidado con atención oportuna, acciones administrativas y docencia. Por ello, se tiene que realizar la atención al usuario de una manera óptima como resultado del buen desempeño laboral que ejerce el enfermero. En relación con ello, en la ciudad de México se determinó que el estrés laboral es un problema constante que va en aumento, el 18,3% de enfermeros que colaboraron con el estudio presentaron estrés medio y el 10,4 % estrés alto⁴.

Los estudios de investigación coinciden en afirmar que el cuidar a las personas genera estrés en los trabajadores, lo que puede estar relacionado con la carga de trabajo, el entorno psicológico y social donde las exigencias son altas y la capacidad para enfrentarlas es escasa⁴. En el Perú en el 2018, un estudio realizado a 40 enfermeros demostró que el estrés afecta en su mayoría a enfermeros de 31 y 40 años, casados y con hijos. Asimismo, que el 64% sufre de estrés psicológico y un 24% de estrés físico⁵. Para la Dirección Regional de Salud, Junín (DIRESA) 2020, "La salud mental del enfermero está comprometida por la incertidumbre; por

ello, el estrés ha estado presente ante los diferentes cambios del sector salud, siendo necesaria la atención en apoyo a las necesidades emocionales del profesional de enfermería²; aspecto que está evidenciado con los estudios de investigación en los que refiere que un 70% de los peruanos, es decir que 7 de cada 10, atraviesan problemas de salud mental⁶.

En la Clínica Internacional de la sede San Borja laboran personal de enfermería generales y especializadas asignadas a brindar el cuidado individualizado a las personas que requieren atención. La clínica cuenta con las torres hospitalarias de ocho pisos donde cinco de ellos son especialmente hospitalarios. El primero piso y sótano son para atención de emergencia adultos y pediatría. Desde el piso 2 hasta el 7 corresponde al área de hospitalización para adultos, pediatría, oncología, cirugía, maternidad, Unidad de Cuidados Intensivos y Cuidados Intermedios. El enfermero es responsable de brindar atención a varios pacientes y cada uno de ellos con necesidades diferentes. Cada servicio cuenta con dos enfermeras para atender una gran demanda de pacientes generándole una situación de angustia para cumplir adecuadamente con el trabajo y funciones asignadas. Adicionalmente, el enfermero es el responsable de realizar los trámites administrativos en los procedimientos de admisión, visita médica y alta de los pacientes aspectos que se recargan a la labor asistencial⁷. De acuerdo con la problemática descrita se formula la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral de profesionales de enfermería en la Clínica Internacional? Lima. 2023?

Seguidamente, se presenta como objetivo general el determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral de profesionales de enfermería en la Clínica Internacional. Lima. 2023 y como objetivos específicos el establecer la relación entre estrés y desempeño según las dimensiones productividad, eficiencia y eficacia laboral de las enfermeras de la Clínica Internacional. Lima. 2023 e identificar el nivel de estrés y de desempeño laboral de las enfermeras de la Clínica Internacional. Asimismo, se ha planteado como hipótesis general: Existe relación significativa entre estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería en la Clínica internacional. Lima. 2023. Y como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre estrés y desempeño laboral según las dimensiones

productividad, eficiencia y eficacia laboral de las enfermeras de la Clínica Internacional. Lima. 2023. Como hipótesis nula: No existe relación significativa entre estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería en la Clínica internacional. Lima. 2023 y No existe relación significativa entre estrés y desempeño laboral según las dimensiones productividad, eficiencia y eficacia laboral de las enfermeras de la Clínica Internacional. Lima. 2023.

El trabajo de investigación presenta como justificación teórica el aporte a los conocimientos existentes sobre la descripción de cada una de sus dimensiones de las variables en estudio para luego contrastarlas con la realidad, específicamente en el trabajo desarrollado por la enfermera en una clínica. En cuanto a la justificación práctica, esta investigación permite conocer de cerca el tema con casuística que sirva de referencia para que los responsables de la gestión formulen medidas de prevención y reducir la incidencia de esta enfermedad. La justificación metodológica se fundamenta en la validación y confiabilidad de los instrumentos, para la indagación de las dimensiones de las variables estrés y desempeño laboral. Por último, la justificación social de la investigación radica en que los resultados permitan que se brinde el apoyo al profesional de enfermería para el afrontamiento. Así mismo, los resultados servirán de marco referencial para la propuesta y elaboración de planes de intervención que apoyen a la mejora en el ámbito laboral de los enfermeros.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a la elaboración del marco teórico de la investigación se muestran los siguientes antecedentes nacionales e internacionales.

A nivel internacional en el 2022. Sánchez K. en Ecuador, se realizó la investigación acerca de la incidencia del estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería, aplicada a una muestra de 107 enfermeros, se obtuvo como resultado que el 28% de encuestados tienen una postura neutral en relación con sus actividades laborales y un 34% cree que el esfuerzo brindado en su trabajo no está siendo valorado⁸. En cambio, para Onofre L. En la ciudad de Quito, en el 2019, en la investigación no experimental realizada con el objetivo de determinar la influencia del estrés en el desempeño del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas, con muestra aplicada a 40 enfermeros; se obtuvo como respuesta que no hay un vínculo directo sobre el estrés y desempeño laboral de los enfermeros que participaron en la investigación⁹.

Por otro lado, Yáuyar S. en Ecuador en el año 2019, realizó una investigación con respecto al estrés y desempeño laboral, tuvo como objetivo determinar si existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Centro de Salud primer nivel de atención en Mapasingue oeste en la ciudad de Guayaquil. La muestra fueron 116 trabajadores de la salud. El estudio fue cualitativo-cuantitativo, donde se obtuvo como resultado que la mayoría de los trabajadores de salud presentaron un bajo nivel de estrés laboral con un (46,6%) y un regular desempeño profesional con (69,0%). Concluyendo, que existe una relación entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de salud¹⁰.

Según, Portero, S. en Andalucía, España en el 2019, en un estudio descriptivo transversal aplicado a 235 profesionales de enfermería que laboran en cuatro servicios de urgencia, se determinó que un 49% tienen un nivel elevado de estrés y cuyos factores están asociados a la relación interpersonal con los jefes y compañeros de trabajo, concluyendo que el nivel de estrés percibido del enfermero es de nivel medio¹¹ y para Chuchuca J. y More A., en el 2020 en Ecuador, realizaron la investigación en relación con determinar la influencia del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería, teniendo una muestra aplicada a

100 personas. El estudio determinó que, el 38% de los enfermeros presentan estrés laboral, con tendencia a que afecte en forma negativa al buen desempeño laboral y una calidad del desempeño laboral con un 95.45% a un nivel de excelencia¹².

Los antecedentes a nivel nacional que sustentan el trabajo son los siguientes:

En Huacho, Castillo N. y Pardo G., en el 2022, realizaron una investigación con el objetivo de determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral de 94 enfermeros. Como resultado se encontró que el 51.1% presentaron estrés medio y un 41.5% desempeño laboral regular; finalizando que si existe relación significativa entre el estrés y desempeño laboral¹³. Otro estudio similar fue el realizado en Arequipa por Pumpanillo R. en el 2021, con el objetivo de determinar la relación entre estrés y desempeño laborales de 70 licenciados de enfermería. Los resultados que obtuvieron fue que el 36% de enfermeros presenta estrés laboral y en cuanto a niveles de estrés el 43% presenta estrés bajo, un 42% presenta estrés medio y una 14% un estrés alto. En cuanto al rendimiento laboral, el 43% presenta un nivel regular y el 16% un buen nivel¹⁴.

Asimismo, en la investigación realizada por Aranya J. en Cusco, en el 2021, con el objetivo de determinar la relación del estrés con el desempeño laboral de 60 trabajadores de enfermería se obtuvieron como resultados que el 70% de enfermeros se encuentran en una situación intermedia de estrés, afectando el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. También se determinó que un 30% de trabajadores enfermeros no presentan síntomas de estrés laboral¹⁵.

En Lima, Alcalá K. y Orejitas V. en el 2021, una investigación realizada con el objetivo de determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de 120 enfermeras, se determinó que existe una relación entre el estrés y desempeño laboral; Por lo tanto, se concluyó, que mientras mayor sea el estrés que presenten menos eficiente será el nivel de desempeño laboral¹⁶ y Jiménez S. y Laredo J. en el 2020, realizaron un estudio con el objetivo de determinar si existe relación entre los niveles de estrés y la sobrecarga laboral, aplicada a una muestra de 213 participantes enfermeros. Los resultados determinaron que el profesional de enfermería presenta el estrés en un nivel alto con un 58.7% y la sobre carga laboral

con un nivel medio de 75.1%. Así mismo se determina que existe una relación entre el estrés y la sobre carga laboral¹⁷.

En relación con el desarrollo del marco teórico de las variables en estudio, el estrés es una serie de reacciones fisiológicas del organismo, sin embargo, es usado e interpretado de diferentes formas en la vida cotidiana como ansiedad, cansancio, temor, angustia o la depresión. En relación con ello, se afirma que para algunos autores es difícil definir el estrés teniendo en consideración que en muchos de los casos lo conceptualizan de diferentes formas o lo relacionan con diferentes situaciones¹⁸.

Según OIT (2023), refiere que el estrés es todo incentivo frágil de incitar a una respuesta de escape¹⁹. Para el Dr. Hans Selye, el estrés se da como una respuesta en relación con la exigencia del mismo cuerpo, la misma que provoca un desequilibrio corporal, siendo recibida por un estímulo, que se denomina estresor. Asimismo, sostiene que el estrés es psicológico, originado en el ámbito externo como el interno de la persona e implica un desgaste del organismo físico que genera una defensa de esfuerzo de los mecanismos psicológicos antes de ser activadas por otro sistema. Por lo tanto, la teoría del estrés se enfoca en los procesos cognitivos que ocurren en situaciones estresantes donde la relación entre el ambiente y la persona es tensa, dependiendo del estresor ambiental²⁰.

Las dimensiones del estrés según algunos autores son físicas, psicológicas y sociales. En la dimensión física, existe una sobre carga laboral y el organismo tiende a agotarse. Se manifiesta por dolencias que generan incomodidad a la persona impidiéndole realizar sus deberes con normalidad. Por ello, es necesario que las personas realicen ejercicio que los puedan relajar con entrenamiento propio, estimulación, ejercicios respiratorios, meditación y yoga. Las manifestaciones físicas son el dolor de cabeza, el dolor de la espalda, el cansancio sin causa definida, sudoración e insomnio; estos malestares muchas veces son vistas por la persona, pero lo dejan pasar asumiendo que es una situación normal, para enfrentarlos es necesario tener conocimiento de los síntomas del estrés^{21.22}.

En la dimensión psicológica la persona presenta una sensación que se presenta en cada individuo, por lo general muestran miedo, inseguridad, temor y una sensación

de inferioridad. Algunos autores refieren que las molestias psicológicas son ocasionadas por la falta de control sobre las preocupaciones económicas, la falta de afecto y los conflictos en el trabajo²³. Para Bernal I, Bernal L y Vente A. Refieren que, en relación con la pandemia, las conductas del enfermero fueron alteradas llegando a sufrir de depresión, aspecto que se incrementó en el personal que labora en el sector salud a nivel mundial. Los síntomas generalmente son; miedo, inseguridad, temor y olvido de algunas cosas²⁴.

Y, por último, en la dimensión social, la socialización del individuo está en relación e integración de las diferentes culturas dentro de la sociedad. Es por ello, que el hombre busca relacionarse con la sociedad, y encontrar la aceptación²⁵. Asimismo, es necesario precisar que los conflictos con los compañeros de trabajo, los comentarios mal intencionados, la inflexibilidad, la ausencia de saludos y gestos amables, mal humor e irritabilidad generan estrés en el enfermero²⁶.

En relación con el desempeño laboral este es considerado como la aptitud que caracteriza a cada individuo en el momento de realizar las actividades que tienen a su cargo. El empleado debe tener capacidad de liderazgo, habilidades, aptitudes, compromiso con el trabajo, ideas innovadoras las cuales deben satisfacer las necesidades del lugar de trabajo. Por ello, existe una relación con las acciones de comportamientos cuyo propósito es que puede ser compartido y el comportamiento es como se actúa en el entorno y con la actividad laboral cuyas acciones están relacionadas entre sí en el ambiente laboral y donde el esfuerzo físico e intelectual es recompensado²⁷.

También es definido como la evaluación de la productividad laboral; es decir, la relación que tiene la persona con su trabajo y el desempeño como el resultado o la producción que realiza a lo largo del día. Otro aspecto es la eficiencia laboral definida como la rapidez con la que se realiza el trabajo encomendado y la eficacia laboral como las actividades que se realiza de manera correcta y en el momento oportuno y adecuado en la que se debe presentar el desarrollo de la actividad o la tarea²⁸.

El desempeño laboral presenta como dimensiones a la productividad definida como la capacidad que cada trabajador posee y es reflejado en su trabajo. Según Molina A. en el 2021, refiere que, cada persona necesita de una motivación, para poder tener mejores resultados en el trabajo que realiza y es en relación con por ello, que algunos enfermeros no cumplen con las metas establecidas dentro de su centro de labores, evidenciando el cansancio, el desgano y la decepción. Los indicadores de la productividad laboral son: el cumplimiento del personal con su capacidad, habilidades, calidad, planeación y organización del personal. La eficiencia laboral, es el usar correctamente los recursos que están en la producción. Eso quiere decir que, la persona que hace buen uso de los recursos brindados por la empresa será considerada como una persona eficiente²⁹.

La eficiencia busca que sus trabajadores lleguen a cumplir con sus deberes de forma inteligente, sin que ello implique mayor desgaste físico o psicológico; en resumidas palabras es optimizar el tiempo que se tiene para hacer mejor las cosas. También, la eficiencia se trata de conseguir los máximos resultados con la mínima inversión. Los indicadores de eficiencia laboral son: La responsabilidad del trabajador para cumplir con los deberes establecidos en un ambiente de trabajo; en algunos casos se ha visto interrumpido por la acumulación de diferentes estímulos estresores. El nivel de adaptabilidad para alcanzar las metas para las cuales se identificaron objetivos establecidos que pasaron por un proceso en el cual se evalúa el progreso, ya sea de manera sistémica u objetiva, se evidencia las fortalezas y debilidades que pueda tener cada individuo³⁰. También se consideran a los resultados, para ello se debe reconocer que cada persona desarrolla ciertas habilidades en función a sus capacidades como ser humano permitiéndole alcanzar ciertas metas las cuales son interrumpidas por el estrés y en los recursos el ser humano es capaz de alcanzar un desarrollo personal y profesional en función de sus propios aportes. Los deberes; pensando en los objetivos organizacionales, no sólo en la productividad de la empresa sino en el progreso personal-laboral del trabajador. Finalmente, el tiempo reconocido como el proceso por el cual el individuo logra eficazmente desarrollar las tareas y alcanzar los objetivo^{29, 31}.

La eficacia laboral, es definida como el hacer las cosas para alcanzar los objetivos propuestos y llegar a cumplir con una meta. Según Rojas M., Jaimes L, y Valencia M.³⁰, refiere que el cumplimiento de metas genera una satisfacción plena para el ser humano. Los indicadores son: responsabilidad para realizar las tareas establecidas en un margen determinado, siendo una señal de un buen estado emocional y libre de estrés; las metas logradas que cumplir satisfactoriamente un objetivo genera bienestar, sin embargo, el estrés puede impedir el disfrute de estos logros; la satisfacción identificada como el placer del cumplimiento de una necesidad y por último, el liderazgo es decir, la capacidad de liderar grupos en su centro de labores demostrando la capacidad y destreza en cumplimiento de sus metas ^{32, 33}.

Con respecto al estrés y desempeño laboral, algunos autores refieren que con el pasar del tiempo el personal de salud ha sido duramente afectado, señalando que el estrés en el sector salud es grave, no solo en relación con el daño que pueda causar al enfermero, sino también como puede influir en su desenvolvimiento y en el cuidado del enfermo. En ese sentido, es necesario tomar en cuenta la prevención, como las pausas activas, ejercicios y la alimentación en determinados tiempos para mantener una salud mental óptima y generando³⁴.

Con respecto a las teorías de enfermería que sustentan las variables en estudio se consideran a la teoría de Dorothy Johnson, que es reconocida por su Modelo de sistema de comportamiento de enfermería, y que establece que, durante la relación de las personas, estas presentan patrones de comportamiento repetitivos y regulares formando un sistema de comportamiento que es exclusivo para cada individuo. La mencionada teórica define a una persona como un conjunto de programas de comportamiento que consta de siete subsistemas que interactúan entre sí, como: la dependencia, la absorción, la eliminación, la sexualidad, la agresión, la satisfacción y la pertenencia, estos aspectos buscan que la persona encuentre el equilibrio de manera eficaz y eficiente al momento de evaluar si alcanzó las metas³⁵.

Como segunda teoría se plantea a la de Calista Roy, en su modelo denominado Roy Adaptación Model (RAM), en la cual se refiere que para afrontar el estrés del

profesional de enfermería es necesario establecer medidas preventivas como las respuestas adaptativas. Entre ellas se mencionan en primer lugar la reacción que tiene el organismo al estrés, como la sudoración, la aceleración del ritmo cardiaco, entre otros. La segunda es la reacción ante los estímulos estableciendo el fortalecimiento de la autoestima frente al entorno. La tercera es la adaptación de desempeño del rol, en la que se define a la persona y su relación con la sociedad y con el papel que cumple en ella. Y, por último, como se adapta la persona ante las necesidades, la detección de estos problemas y la solución a los problemas³⁶.

La relación que existe en Dorothy Jhonson y Callista Roy según sus teorías, es que se enfocan en cómo las personas responden al estrés, al conflicto y la tensión. Para ambas, la respuesta ante los estímulos determinará la respuesta ante el estrés; determinando que se necesita establecer metas para adaptarse a las diferentes situaciones en la vida. Además, manifiestan que el enfermero debe adaptarse de manera preventiva, para que alcance el equilibrio a través de la detección de ciertos problemas, buscando que la enfermera tenga una conducta eficiente y eficaz en la atención del usuario para obtener resultados que equilibrasen la salud³⁷. Lo que significa que en el ejercicio profesional y en el manejo del estrés la enfermera deberá demostrar el manejo de situaciones conflictivas con el autocontrol buscando establecer un equilibrio entre lo que observa en el entorno y las soluciones factibles para resolver cualquier situación que le genere estrés.

3.1. Tipo y diseño de investigación

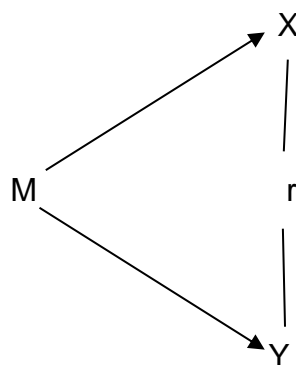
3.1.1 Tipo de investigación:

La investigación fue básica, por que busca recopilar y adquirir información a partir de un marco teórico. Es cuantitativo ya que ayuda a cuantificar y recopilar datos para la identificación de los diversos fenómenos como el estrés y desempeño laboral.

3.1.2 Diseño de investigación

Fue no experimental, porque no se alteran las variables de forma intencionada. Es de tipo transversal por lo que los datos se obtienen en un tiempo específico, en un plazo único a raíz de que su objetivo es describir las variables y analizar la relación que existe en un periodo de tiempo en específico. El nivel utilizado en la investigación es descriptivo a raíz de que busca identificar el estrés y su relación con la productividad, eficiencia y eficacia de las enfermeras que serán sometidos al análisis³⁵.

El modelo el diseño de análisis es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

X = Estrés en el profesional de enfermería en la Clínica Internacional San Borja 2023.

Y = Desempeño laboral en el profesional de enfermería en la Clínica Internacional San Borja 2023.

r = Relación entre variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable X: Estrés

Definición conceptual:

Serie de reacciones físicas y emocionales las cuales se originan en el cuerpo humano como producto de diversos estímulos ya sean positivos o negativos. El cuerpo reacciona liberando hormonas la cual crea una tensión y estado de alerta.

Definición operacional:

Puntaje obtenido al aplicar el instrumento para evaluar el Estrés del profesional de enfermería. Consta de 15 ítems divididos en 3 dimensiones: físicas, psicológicas y sociales. El nivel de estrés se identifica como alto, medio y bajo.

Dimensiones:

Físico: Es la sobrecarga laboral del organismo donde se ve manifestado por dolor de cabeza, dolor de espalda, cansancio y sudoración e insomnio.

Psicológico: Es la forma de pensar y sentir de una persona que expresa miedo, inseguridad, temor, baja autoestima y olvidos.

Social: Es la interacción con el entorno donde podría sentir rechazo, crítica o cuestionar su entorno, dificultad de relacionarse y hasta de crear conflicto si no se siente incluido.

Escala de medición: Escala de tipo ordinal (siempre, casi siempre, nunca y casi nunca).

Variable Y: Desempeño laboral

Definición conceptual

Desempeño laboral son conductas que tiene el individuo en relación con los objetivos establecidos, ya que es el resultado final de una actividad.

Definición operacional

Puntaje obtenido al aplicar el instrumento para evaluar el Desempeño Laboral del Profesional de enfermería. Consta de 15 ítems divididos en 3 dimensiones: productividad laboral, eficacia y eficiencia laborales. El nivel de desempeño se identifica como nivel alto, medio y bajo.

Dimensiones

Productividad laboral: Es el cumplimiento de funciones a través de la capacidad, habilidades, calidad, planeación y organización de las actividades asignadas.

Eficacia laboral: Es el cumplimiento de funciones, objetivos, metas logradas, liderazgo y satisfacción del personal.

Eficiencia laboral: Es la responsabilidad del trabajador, nivel de adaptabilidad, resultados, recursos, deberes y tiempo que tiene el personal.

Escala de medición: Escala de tipo ordinal (siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces, nunca).

3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

Fueron los profesionales de enfermería de la Clínica Internacional donde se tomó en cuenta la participación de 60 enfermeras. Se tomaron en cuenta como los criterios de inclusión la firma del consentimiento informado, que laboren más de un año en la Clínica y que se encuentren en la condición laboral de contratado, tercero o nombrado. Como criterio de exclusión se consideran al profesional de enfermería que se encuentre de vacaciones o con descanso médico.

3.3.2 Muestra

Se consideró una muestra de 60 profesionales de enfermería entre 57 enfermeras y 3 enfermeros que laboran en la Clínica Internacional.

3.3.3 Muestreo

Es no probabilístico, porque se abarcó la totalidad del profesional de enfermería que labora en la Clínica Internacional; así como, el cumplimiento con los estándares de inclusión y exclusión.

3.3.4 Unidad de análisis

El personal de enfermería de ambos sexos, que laboran en la Clínica Internacional San Borja y cumplan con los estándares de inclusión y exclusión determinados.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Se empleó la encuesta para la recopilación de información mediante el instrumento que fue el cuestionario para cada variable.

3.4.2. Instrumentos

Se empleó el cuestionario elaborado para el Estrés Laboral en Profesionales de Enfermería y el Desempeño Laboral. El cuestionario de estrés laboral está constituido por 15 ítems distribuidos en 3 dimensiones físico (1-5 ítems), psicológico (6-10 ítems) y social (11-15 ítems). Cada enunciado se valoró tomando en cuenta las siguientes alternativas: Siempre (4), casi siempre (3), casi nunca (2), nunca (1). El valor según nivel de estrés fue: bajo de 0 a 14, medio 15 a 44 y alto 45 a 60 puntos. El cuestionario validado por tres jueces expertos siendo aceptado al 100%. Por otro lado, para determinar la confiabilidad se aplicó una prueba piloto a 20 enfermeros, dando como resultado un Alpha de Cronbach de 0.826 lo que evidencia que el instrumento es confiable.

Como segundo instrumento se elaboró el cuestionario sobre Desempeño laboral del profesional de enfermería consta de 15 ítems constituida por 3 dimensiones, productividad (1-5 ítems), eficacia (6-10 ítems) y eficiencia laboral (11-15 ítems). Cada enunciado se valoró tomando en cuenta las siguientes alternativas: Siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2), nunca (1). De acuerdo con las dimensiones el valor por cada una de ellas es el siguiente: Para productividad laboral alto 19 a 25, medio 10 a 18 y bajo 0 a 9; para Eficacia alto 19 a 25, medio 10 a 18 y bajo y Eficiencia alto 19 a 25, medio 10 a 18 y bajo. El cuestionario validado por tres jueces expertos siendo aceptado al 100%. Por otro lado, para determinar la confiabilidad se aplicó una prueba piloto a 20 enfermeros, dando como resultado un Alpha de Cronbach de 0.924 lo que evidencia que el instrumento es confiable.

3.5. Procedimientos

Se solicitó permiso para la realización del estudio investigación a la Clínica Internacional a través de la carta de autorización de la Escuela de Enfermería de la Universidad Cesar Vallejo. Con la autorización de las autoridades se hizo la coordinación pertinente con la jefa de enfermeras para programar las fechas y turno de aplicación de los cuestionarios. Asimismo, se le explicó el objetivo general del estudio el mismo busca establecer la relación entre el estrés y desempeño laboral de profesionales de enfermería en la Clínica Internacional. Lima Luego se reunió al personal con la finalidad de informar sobre el objetivo de la investigación y que la información será totalmente confidencial y empleada por el investigador, al término se recabó la firma voluntaria del consentimiento informado para participar en la presente investigación. Seguidamente, se les proporcionó los cuestionarios los mismos que fueron respondidos en un lapso entre 15 a 20 minutos. Al finalizar se les agradeció por la participación y se realizó el vaciado de los datos para determinar el resultado estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Toda la información es recopilada en el programa Microsoft Excel la cual al culminar se realizó el análisis estadístico para precisar la normalidad de los datos. La prueba estadística que se empleó fue la de Kolmogorov, porque la muestra superó las 50 unidades, la cual arrojó que la distribución es no normal y de esta manera se resolvió usar la prueba no paramétrica, usando de esta forma la prueba estadística Rho de Spearman.

Tabla 1. Prueba de normalidad con Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístic o	gl	Sig.	Estadístic o	gl	Sig.
Estrés laboral	0,296	60	0,000	0,761	60	0,000
Desempeño laboral	0,239	60	0,000	0,792	60	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionarios sobre Estrés y desempeño laboral de profesionales de enfermería. Lima. 2023.

La tabla 1 reflejó que las variables estudiadas en esta investigación “estrés laboral” y “desempeño laboral” presentaron una distribución no normal, que fue el producto de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, con un nivel de significancia de 0,000, inferior a ($p < 0,05$). Los resultados permitieron aplicar una prueba no paramétrica, para probar las hipótesis planteadas. En este estudio se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se aplicaron los principios bioéticos donde la participación de cada uno de los participantes fue de manera voluntaria.

Autonomía: Las enfermeras aceptaron elegir libremente si colaborar o no con el trabajo de estudio, mediante la firma del consentimiento informado la cual indica la libre voluntad de responder al cuestionario, esta información fue brindada por las autoras que informaran sobre el presente trabajo de investigación.

Beneficencia: Todo el personal de enfermería que aceptó participar se le dio su espacio y un tiempo adecuado para que puedan responder a los cuestionarios brindados

No maleficencia: Los participantes no fueron afectados en su integridad física ni psicológica, se informó a las enfermeras que la recopilación de datos sería utilizada única y exclusivamente para fines académicos respetando los valores morales individuales y colectivos sin atentar contra su imagen y permaneciendo en el anonimato.

Justicia: Todos los participantes tuvieron la misma oportunidad y probabilidad de poder participar en el estudio de investigación de manera independiente. En la investigación el personal de enfermería fue seleccionado de acuerdo con los criterios de inclusión y exclusión planteados.

IV. RESULTADOS

Tabla 2. Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería de la Clínica Internacional. Lima. 2023.

Características	Rangos	Frecuencia	%
		60	100
Edad en Rangos	25 a 30 años	29	48,3%
	31 a 35 años	23	38,3%
	36 a 40 años	6	10,0%
	41 a 45 años	2	3,3%
Sexo	Masculino	3	5,0%
	Femenino	57	95,0%
Estado civil	Casado	23	38,3%
	Soltero	28	46,7%
	Conviviente	9	15,0%
Especialidad	Si	32	53,3%
	No	28	46,7%
Tiempo de servicios	1 a 5 años	31	51,7%
	6 a 10 años	16	26,7%
	11 a 15 años	13	21,7%
Contrato laboral	Nombrado	4	6,7%
	Contratado	51	85,0%
	Tercero	5	8,3%

Fuente: Cuestionarios sobre Estrés y desempeño laboral de profesionales de enfermería. Lima. 2023.

En la tabla 2 se visualiza que en un 100% del personal de enfermería la edad más frecuente está en el rango de 25 a 30 años con 48.3%, seguido del rango 31 a 35 años con 38.3%. El sexo más frecuente fue femenino con 95%. Según el estado civil 46.7% fueron solteros. El 53.3% cuenta con especialidad. En relación con el tiempo de servicios, la mayoría con 51, 7 % se encuentra en el rango de 1 a 5 años y 11 a 15 años con 21.7%. Según la condición laboral la mayoría con el 85% son contratados y solo el 6,7% son nombrados.

Tabla 3. Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Clínica Internacional. Lima. 2023

		Desempeño laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Estrés laboral	Bajo	Frec.	3	14	11	28
		%	5,0%	23,3%	18,3%	46,7%
	Medio	Frec.	4	4	8	16
		%	6,7%	6,7%	13,3%	26,7%
	Alto	Frec.	11	2	3	16
		%	18,3%	3,3%	5,0%	26,7%
Total		Frec.	18	20	22	60
		%	30,0%	33,3%	36,7%	100,0%

Fuente: Cuestionarios sobre Estrés y desempeño laboral de profesionales de enfermería. Lima. 2023.

En la tabla 3 se visualiza al estrés y desempeño bajo 5%, estrés bajo y desempeño medio 23.3% y estrés bajo con desempeño alto 18.3%. Estrés medio y desempeño bajo 6.7%, estrés y desempeño medio 6.7% y estrés medio con desempeño alto 13.3%. Estrés alto y desempeño bajo 18.3%, estrés alto y desempeño medio 3.3% y estrés y desempeño alto 5%.

Tabla 4. Corelacion entre estrés y desempeño laboral

				Estrés	Desempeño o laboral
Rho Spearman	de Estrés	Coeficiente de correlación	de	1,000	-0,346**
		Sig. (bilateral)		.	0,007
		N		60	60
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de	-0,346**	1,000
		Sig. (bilateral)		0,007	.
		N		60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionarios sobre Estrés y desempeño laboral de profesionales de enfermería. Lima. 2023..

En la tabla 4 al establecer la correlación entre el estrés y el desempeño laboral mediante la prueba no paramétrica de Rho Spearman, se estableció el valor de Rho de Spearman = -0.346 ($p=0.007$) lo que significa relación estadísticamente significativa y correlación significativa inversa de nivel bajo entre las variables.

Tabla 5 Estrés laboral y dimensión productividad laboral de los profesionales de enfermería de la Clínica Internacional. 2023

		Productividad laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Estrés laboral	Bajo	Frec.	3	17	8	28
		%	5,0%	28,3%	13,3%	46,7%
	Medio	Frec.	2	6	8	16
		%	3,3%	10,0%	13,3%	26,7%
	Alto	Frec.	13	2	1	16
		%	21,7%	3,3%	1,7%	26,7%
Total	Frec.	18	25	17	60	
	%	30,0%	41,7%	28,3%	100,0%	

Fuente: Cuestionarios sobre Estrés y desempeño laboral de profesionales de enfermería. Lima. 2023.

En tabla 5 se visualiza al estrés y productividad bajo 5%, estrés bajo y productividad medio 28.3% y estrés bajo con productividad alto 13.3%. Estrés medio con productividad bajo 3.3%, estrés y productividad medios 10% y estrés medio con productividad alto 13.3%. Estrés alto y productividad bajo 21.7%, estrés alto y productividad medio 3.3% y estrés y productividad alto 1.7 %.

Tabla 6. Correlaciones entre estrés y productividad laboral

				Estrés	Productividad ad laboral
Rho	de Estrés	Coefficiente	de	1,000	-0,421**
Spearman		correlación			
		Sig. (bilateral)		.	0,001
		N		60	60
	Productividad	Coefficiente	de	-0,421**	1,000
	laboral	correlación			
		Sig. (bilateral)		0,001	.
		N		60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionarios sobre Estrés y desempeño laboral de profesionales de enfermería. Lima. 2023.

En la tabla 6 al establecer la correlación entre el estrés y productividad laboral mediante la prueba no paramétrica de Rho Spearman, se estableció el valor de Rho de Spearman = -0.421(p=0.001) lo que significa relación estadísticamente significativa y correlación significativa inversa de nivel moderado entre las variables.

Tabla 7 Estrés laboral y dimensión eficacia laboral de los profesionales de enfermería de la Clínica Internacional. 2023

		Eficacia laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Estrés laboral	Bajo	Frec.	9	7	12	28
		%	15,0%	11,7%	20,0%	46,7%
	Medio	Frec.	5	7	4	16
		%	8,3%	11,7%	6,7%	26,7%
	Alto	Frec.	12	1	3	16
		%	20,0%	1,7%	5,0%	26,7%
Total		Frec.	26	15	19	60
		%	43,3%	25,0%	31,7%	100,0%

Fuente: Cuestionarios sobre Estrés y desempeño laboral de profesionales de enfermería. Lima. 2023.

En la tabla 7 se observa el estrés y eficacia bajo 15%, estrés bajo y eficacia medio 11.7% y estrés bajo con eficacia alto 20%. Estrés medio con eficacia bajo 8.3%, estrés medio y eficacia medio 11.7% y estrés medio con eficacia alto 6.7%. Estrés alto y eficacia bajo 20%, estrés alto y eficacia medio 1.7% y estrés y eficacia alto 5%.

Tabla 8 Correlaciones entre estrés y eficacia laboral

				Estrés	Eficacia laboral
Rho	de Estrés	Coefficiente	de	1,000	-0,309*
Spearman		correlación			
		Sig. (bilateral)		.	0,016
		N		60	60
	Eficacia	Coefficiente	de	-0,309*	1,000
	laboral	correlación			
		Sig. (bilateral)		0,016	.
		N		60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Cuestionarios sobre Estrés y desempeño laboral de profesionales de enfermería. Lima. 2023.

También, en la tabla 8 las correlaciones el valor de Rho de Spearman = -0.309 (p=0.016) estadísticamente significativo entre las variables, indica correlación significativa inversa de nivel bajo entre las variables.

Tabla 9 Estrés laboral y dimensión eficiencia laboral de los profesionales de Enfermería de la Clínica Internacional. 2023.

		Eficiencia laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Estrés laboral	Bajo	Frec.	2	13	13	28
		%	3,3%	21,7%	21,7%	46,7%
	Medio	Frec.	5	4	7	16
		%	8,3%	6,7%	11,7%	26,7%
	Alto	Frec.	11	4	1	16
		%	18,3%	6,7%	1,7%	26,7%
Total		Frec.	18	21	21	60
		%	30,0%	35,0%	35,0%	100,0%

Fuente: Cuestionarios sobre Estrés y desempeño laboral de profesionales de enfermería. Lima. 2023.

En la tabla 9 se visualiza al estrés y eficiencia bajo 3.3%, estrés bajo y eficiencia medio 21.7% y estrés bajo con eficiencia alto 21.7%. Estrés medio con eficiencia bajo 8.3%, estrés medio y eficiencia medio 6.7% y estrés medio con eficiencia alto 11.7%. Estrés alto y eficiencia bajo 18.3%, estrés alto y eficiencia medio 6.7 % y estrés y eficiencia alto 1.7%.

Tabla 10 Correlaciones entre estrés y eficiencia laboral

				Estrés	Eficiencia laboral
Rho	de Estrés	Coefficiente	de	1,000	-0,490**
Spearman		correlación			
		Sig. (bilateral)		.	0,000
		N		60	60
	Eficiencia	Coefficiente	de	-0,490**	1,000
	laboral	correlación			
		Sig. (bilateral)		0,000	.
		N		60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionarios sobre Estrés y desempeño laboral de profesionales de enfermería. Lima. 2023.

En la tabla 10 correlaciones el valor de Rho de Spearman = -0.490 (p=0.000) estadísticamente significativo entre las variables, indica correlación significativa inversa de nivel bajo entre las variables.

Tabla 11 Estrés laboral de los profesionales de enfermería de la Clínica Internacional. 2023

		Frecuencia	%
Estrés laboral	Bajo	28	46,7%
	Medio	16	26,7%
	Alto	16	26,7%

Fuente: Cuestionarios sobre Estrés y desempeño laboral de profesionales de enfermería. Lima. 2023.

Interpretación: En la tabla 11 se visualiza el 100% del personal de enfermería en la clínica Internacional de Lima, la variable estrés laboral en niveles y rangos el nivel alto 26.7%, el nivel medio fue 26.7% y el nivel bajo fue 46.7%.

Tabla 12 Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Clínica Internacional. 2023

		Frecuencia	%
Desempeño laboral	Bajo	18	30,0%
	Medio	20	33,3%
	Alto	22	36,7%

Fuente: Cuestionarios sobre Estrés y desempeño laboral de profesionales de enfermería. Lima. 2023.

Interpretación: En la tabla 12 se visualiza del 100% de los enfermeros en la clínica Internacional de Lima, la variable desempeño laboral en niveles y rangos el nivel alto 36.7%, el nivel medio fue 33.3% y el nivel bajo fue 30.0%.

V. DISCUSIÓN

El estudio investiga al estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería. Estos aspectos son de gran importancia en estos momentos debido a que el personal experimenta hechos a nivel emocional y físico especialmente en su entorno laboral ya que en el día a día realizan múltiples actividades en cuanto al cuidado que requiere cada paciente de acuerdo con la enfermedad que padezca. En tal sentido, el estrés del personal de enfermería será un factor que influirá en su desempeño ocasionando que realice las actividades de forma deficiente. Para demostrar lo antes mencionado en una realidad específica se planteó la presente investigación que indagó el estrés y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un establecimiento de salud particular o privado.

Según la valoración sociodemográfica, de los 60 participantes del estudio fueron 57 mujeres con un valor de 95% y 3 hombres con 5%. Este dato corrobora la preferencia de la profesión de enfermería para ser desarrollada mayoritariamente por el sexo femenino, así lo afirma García A, Sainz A, y Botella M. En su artículo La enfermería vista desde el género, donde mencionan que el término más usado es enfermera la cual está en género femenino, también mencionan que 9 de cada 10 mujeres escogen la carrera de enfermería, esta visión está marcada desde años atrás ya que a la mujer se le atribuye el rol del cuidado, ayudante y servidora doméstica³⁶⁻³⁸. En el rango de edad los investigados se encuentran entre los de 25 a 30 años con 48.3%, 31 a 35 años con 38.3%, 36 a 40 años con 10% y 41 a 45 años con 3.3%. En las organizaciones particulares como las clínicas los trabajadores pertenecen a una población joven ya que los requisitos para poder ingresar al campo laboral son menos tediosos a diferencia de los establecimientos de salud del Minsa³⁹. Seguida del, estado civil donde fueron 28 de condición soltera con 46.7%, 23 casadas con 38.3% y 9 conviviente con 15%. Los investigados cuentan en su mayoría con especialidad y el 47% son enfermeros generales. Al respecto, se muestra interés por acceder a la especialización siendo las más comunes las de la especialidad de geriatría, pediatría, ginecología, UCI, instrumentista y urgencias⁴⁰.

La mayoría, 32 enfermeros, respondieron un “sí” con 53.3% y 28 que “no” con 46.7%. Para el tiempo de servicio en rangos de 1 a 5 años fueron 31 con un 51.7%, de 6 a 10 años fueron 16 con 26.7% y en el rango 11 a 15 años fueron 13 con 21.7%. Por último, para el contrato laboral fueron 4 nombrados con 6.7%, 51 cas con 85% y 5 terceros con 8.3%. En la mayoría de las instituciones de índole particular el personal tiene la condición de contratado, dicho sea el caso de los participantes donde se evidencia que en su mayoría fueron contratados y solo una pequeña parte son nombrados, los cuales llevan años de servicio con especializaciones, maestrías para así haber logrado el nombramiento en el establecimiento de salud⁴¹.

Los resultados sobre el estrés y el desempeño laboral se identifican que el personal de enfermería presenta estrés bajo y desempeño medio 23.3% y estrés bajo con desempeño alto 18.3% y estrés medio con desempeño alto 13.3%. Estrés alto y desempeño bajo 18.3%. Al respecto, García M., y Gil M.⁴⁰ afirma que el gran porcentaje de profesiones que se dedican a la ayuda, tienen una motivación en su trabajo por prestar una cálida atención. Sin embargo, cuando se presentan ciertas tensiones o sobrecarga laboral, esta reacción inicial cambia convirtiéndose en una frustración por el temor de no lograr los objetivos establecidos.

Al establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral, los resultados precisan que existe una correlación negativa entre las variables, lo que se encuentra evidenciado en la tabla de correlaciones donde el valor de Rho de Spearman = -0.346 ($p=0.007$) estadísticamente significativo entre las variables, lo que indica correlación significativa inversa de nivel bajo entre las variables. Es decir, la tendencia entre las variables indica que entre más se incremente el estrés laboral, se disminuye el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería. De tal forma que, ante el cruce de las variables el número mayor de la frecuencia es de 14 lo que indica que el estrés es bajo y el desempeño medio, con un 23.3%, seguida de dos frecuencias 11 donde una de ellas tiene un valor de estrés alto y desempeño bajo con 18.3% y para la segunda el valor de estrés es bajo, pero el desempeño es alto con 18.3%. Así mismo, Según Fernández M.⁴¹ refiere que, se encuentra relación estadísticamente significativa entre las variables estrés y desempeño laboral porque obtuvo como resultado que un 66.6% de enfermeros

presentó un nivel de estrés medio y un desempeño laboral bajo en el profesional de enfermería, esto evidenció en su investigación.

Así mismo, en la tabla de correlaciones de estrés y eficacia laboral, el valor de Rho de Spearman = -0.309 ($p=0.016$) estadísticamente significativo entre las variables, lo que indica correlación significativa inversa de nivel bajo entre las variables estrés y eficacia laboral, se visualiza el cruce de las variables, es posible afirmar que existe correlación negativa entre las variables, por lo tanto, la tendencia entre las variables indica que si el estrés laboral se incrementa, disminuirá el nivel de eficacia laboral de los profesionales de enfermería. De tal forma que, ante el cruce de la variable el número mayor de la frecuencia es de 12 e indica que el estrés es bajo y la eficacia alto, con un 20.0% así como también e indica que el estrés es alto y la eficacia baja, con un 20.0% y la frecuencia más baja es de 1 con un valor de porcentaje de 1.7%. Así mismo, la tabla correlaciones entre estrés y eficiencia laboral, el valor de Rho de Spearman = -0.490 ($p=0.000$) estadísticamente significativa inversa de nivel bajo entre las variables. En cuanto, a la variable entre el estrés y la eficiencia laboral de las enfermeras de la Clínica Internacional. Lima. 2023. Se visualiza en el cruce de las variables que existe correlación negativa en cuanto a las variables, lo que nos permite afirmar que, la tendencia entre las variables indica si hay mayor estrés laboral, es menor el nivel de eficiencia laboral de los profesionales de enfermería. De tal manera que, ante el cruce de la variable el número mayor de la frecuencia es de 13 se indica que el estrés es bajo y la eficiencia alto, con un 21.7%. Por otro lado, con una frecuencia 11 se indica que el estrés es alto y la eficiencia baja, con un 18.3% y la frecuencia más baja es de 1 con un valor de porcentaje de 1.7% donde el estrés y eficiencia laboral son altos.

Se puede observar que en la variable estrés laboral del 100% de la población la mayor parte presentan estrés laboral bajo, medio y alto. En cuanto a nuestros resultados sobre el Nivel de estrés de profesionales de enfermería se observa, una mayor frecuencia de 28 dando un valor de 46.7% afirmando un nivel bajo de estrés y dos frecuencias de 16 con valor de 26.7 indicando nivel de estrés medio y alto. Por otro lado, los resultados en cuanto al Nivel de desempeño de profesionales de enfermería se presenta una mayor frecuencia de 22 dando un valor de 36.7% afirmando un nivel alto de desempeño, frecuencia de 20 dando un valor de 33.3% afirmando un nivel medio de desempeño y frecuencia de 18 con valor de 30.0%

indicando nivel de estrés bajo. García D, y Gil M⁴⁰. Menciona que, si se elimina el estrés laboral se podrá obtener una mejora en el desempeño de funciones, y de esta forma un cambio dentro de la evolución profesional y personal del enfermero. Dentro de ello, se considera el bienestar psicológico, ya que, si no me encuentro estable psicológicamente, no podrá desarrollar adecuadamente las actividades. El estrés significa dolor, preocupación, tensión mental y social de nuestras organizaciones. El estrés laboral afecta la satisfacción laboral y el desempeño profesional.

Con respecto al estrés y productividad laboral de las enfermeras, se menciona que, el estrés y la productividad tienen una relación significativa, Así mismo, la tabla correlaciones el valor de Rho de Spearman = -0.421 ($p=0.001$) estadísticamente significativo entre las variables, indica correlación significativa inversa de nivel moderado entre las variables. Se observa en el cruce de las variables, lo que es posible afirmar que se encontró una correlación negativa entre las variables, por lo tanto, la tendencia entre las variables indica que, si el estrés laboral se incrementa, disminuirá el nivel de productividad laboral de los profesionales de enfermería. De tal forma que, ante el cruce de la variable el número mayor de la frecuencia es de 17 e indica que el estrés es bajo y la productividad medio, con un 28.3%, seguida de la frecuencia 13 donde el valor estrés es alto y el de productividad bajo con 21.7% y la frecuencia más baja de 1 con un valor de estrés y desempeño con 1.7%. Según, Pino S.⁴² afirma que hay una relación en cuanto al estrés y la productividad laboral, donde se evidencia el desánimo de ir a trabajar, los cambios de humor sin aparentemente algún motivo, la ausencia en el trabajo y en algunas ocasiones el interés por renunciar al trabajo.

VI. CONCLUSIONES

1. Los profesionales de enfermería presentan un nivel alto 26.7%, el nivel medio fue 26.7% y el nivel bajo fue 46.7% de estrés. En desempeño laboral presentan un alto nivel de 36.7%, el nivel medio fue 33.3% y el nivel bajo fue 30.0% de desempeño. Concluyendo que existe un vínculo entre las variables Estrés y Desempeño laboral de profesionales de Enfermería en la Clínica Internacional. Lima. 2023 ya que existe una correlación significativa inversa de nivel bajo entre las variables para $r = -0.346$ ($p=0.007$).
2. Se encuentra un vínculo entre el estrés y la dimensión productividad laboral de profesionales de Enfermería. Por los que se concluye que el 28.3 % es estrés bajo y en productividad laboral es medio, sin embargo, el estrés es alto con 21.7 % y la productividad laboral baja. Lo contrario de estrés bajo con 13.3 % y productividad alto. También, existe una correlación significativa inversa de nivel moderado entre las variables para $r = -0.421$ ($p=0.001$).
3. Se encuentra un vínculo entre el estrés y la dimensión Eficacia laboral de profesionales de Enfermería, los cuales son, estrés bajo y una eficacia alto con un 20% y todo lo contrario es cuando el estrés es alto la eficacia es baja. Es posible afirmar que se halló una correlación negativa entre las dos variables, por otro lado, la tendencia entre las variables indica que, a mayor estrés laboral, el nivel de eficacia laboral es menor. También, existe una correlación significativa inversa de nivel bajo entre las variables para $r = -0.309$ ($p=0.016$).
4. Se encuentra un vínculo entre el estrés y la dimensión Eficiencia laboral de profesionales de Enfermería, se concluye que el 21.7% es un estrés bajo y una eficiencia laboral alto, lo contrario, del estrés alto y la eficiencia laboral bajo con 18.8 %. Además, se observa un estrés bajo y eficiencia media con 21.7%. También, indica correlación significativa inversa de nivel bajo entre las variables para $r = -0.490$ ($p=0.000$).

VII. RECOMENDACIONES

Por medio del producto obtenido en la investigación se recomienda lo siguiente:

1. Al equipo multidisciplinario encargado de la administración de la Clínica Internacional, Lima, 2023, para que generar charlas de empoderamiento y formación de enfermeros líderes para crear un grupo de trabajo con un alto rendimiento.
2. Al equipo de gestión de salud identificar las causas de las dificultades que se están presentando en el personal, fomentar estrategias de motivación fortaleciendo la comunicación asertiva entre el personal enfermero.
3. A cada enfermero o enfermera:
 - Para que apliquen estrategias para controlar el estrés laboral como, por ejemplo, pausas activas y técnicas de relajación autóloga que se pueda practicar en cualquier lugar y en cualquier situación.
 - Para que potencien el desempeño laboral mediante el uso de un organizador de tareas que ayude a la organización de las actividades y la gestión del tiempo para alcanzar las metas y objetivos a mediano y largo plazo.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. [Internet]. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2016 [citado el 10 de julio de 2023]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=1001&lang=es.
2. El 90% de los trabajadores percibe que el estrés de sus compañeros repercute negativamente en el lugar de trabajo [Internet]. ORH | Observatorio de Recursos Humanos. 2019 [citado el 10 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-90-de-los-trabajadores-percibe-que-el-estres-de-sus-companeros-repercute-negativamente-en-el-lugar-de-trabajo.html>
3. International Labour Organization. Estrés laboral [Internet]. 2016 [consultado el 10 de julio de 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
4. OPS/OMS [Internet]. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2016 [citado el 19 de octubre de 2022]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=1001&lang=es.
5. Organización Panamericana de la Salud. Estudio advirtió sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia [Internet]. OPS.org. 13 enero 2022 [citado el 10 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advierte-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>
6. Dirección Regional de Salud de Junín. La salud mental de nuestros profesionales sanitarios se encuentra seriamente comprometida. Junín. 2023 [Internet]. [citado el 10 de junio de 2023]. Disponible

en: http://www.diresajunin.gob.pe/noticia/id/2020072544_la_salud_mental_de_nuestros_profesionales_sanitarios_se_encuentra_seriamente_comprometida/#:~:text=“La%20salud%20mental%20de%20nuestro

7. Clínica Internacional | Nuestros pacientes primero [Internet]. Join Commission International. [citado el 10 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.clinicainternacional.com.pe/>.
8. Sánchez K. El estrés en el personal de salud y su incidencia en el desempeño laboral del personal de salud del Centro de Salud Materno Infantil Francisco Jácome de la ciudad de Guayaquil en tiempos de Pandemia Covid-19. Ecuador. 2022 [citado el 10 de julio de 2023]. Disponible en: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/19109/1/T-UCSG-POS-MGSS-367.pdfv>
9. Onofre L. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019. Quito, 2021, 99 p. Tesis (Maestría en Desarrollo del Talento Humano). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión. [citado el 10 de julio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
10. Yáguar S. El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil. Ecuador. 2019. [citado el 10 julio 2023]. Disponible en: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/13230/1/T-UCSG-POS-MGSS-201.pdf>
11. Portero S. Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias. Córdoba, UCOPress; 2019. [citado el 10 de julio de 2023]. Disponible en: <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. Chuchuca J. y Mora A. El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el hospital Aida León de Rodríguez Lara Girón-Azuay. Ecuador. 2020. [citado el 10 de julio de 2023]. Disponible en:

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19734/1/UPS-CT008939.pdf>

13. Castillo N. y Pardo G. Estrés y desempeño laboral en los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital Regional Huacho, 2022. Perú. [citado el 10 de julio de 2023]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3369410>
14. Pumapillo R. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguí Escobedo, Arequipa - Perú 2021. [citado el 10 de julio de 2023]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3364286>
15. Aranya J. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro Quirúrgico del Hospital Regional durante la pandemia Covid-19, Cusco, Perú – 2021. [citado el 10 de julio de 2023]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3079283>
16. Alcalá K. y Orejitas V. Estrés y desempeño laboral de las enfermeras en el área de emergencia covid-19 del hospital de emergencias Villa El Salvador – Lima, 2021. [citado el 10 de julio de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6174>
17. Jiménez S. y Laredo J. Nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga laboral en las enfermeras en el Hospital María Auxiliadora, 2020. Perú. [citado el 10 de julio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58151>
18. Organización Mundial de la Salud. Estrés. Sede de la OMS (HQ). 21 de febrero de 2023. [citado el 10 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
19. Enfermería Global. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. Brasil. Octubre 2016. [citado el 10 de julio de 2023]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000400012
20. Dr. Hans Selye. Que es el estrés capítulo 1. 1935. [citado el 10 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1677.pdf>

21. LA Referencia - Inicio [Internet]. Vista Equipo: Estrés laboral en el personal de la salud durante la pandemia por Covid-19 Iberoamérica : una revisión sistemática; [consultado el 5 de julio de 2023]. Disponible en: https://lareferencia.info/vufind/Record/CO_b19a2ab64b4e75782a399172b5721a97/Details
22. International Labour Organization [Internet]. [consultado el 5 de julio de 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
23. Dspace Principal [Internet]. Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia Adulto de una clínica privada de Lima, 2017; [consultado el 5 de julio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1435>
24. International Labour Organization [Internet]. [consultado el 5 de julio de 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
25. Andrés Á. Desempeño Laboral [Internet]. Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual. Bizneo HR; 2019 [citado el 5 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>.
26. Fontalvo T., De La Hoz E. y Morelos J. La Productividad Y Sus Factores: Incidencia En El Mejoramiento Organizacional. Dimens Empres [Internet]. 2018 [citado el 5 de julio de 2023];16(1):47–60. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047
27. ¿Qué es la eficiencia laboral y cómo fortalecerla? [Internet]. <https://www.crehana.com>. [citado el 5 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.crehana.com/blog/desempeno/eficiencia-laboral/>
28. Teamworks E in. Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo [Internet]. Revistaespacios.com. [citado el 5 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
29. Molina A. En el mundo de los sistemas de información es recurrente escuchar acerca de cómo hacer más eficiente o eficaces a los equipos de trabajo. La implementación de sistemas y aplicaciones tienen como unos

- de sus fines el hacer más productivo el recurso humano y los procesos, sin embargo, el resultado no [Internet]. LinkedIn.com. 1612997666000 [citado el 5 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.linkedin.com/pulse/eficiencia-eficacia-o-productividad-de-equipos-trabajo-armando-molina/?originalSubdomain=es>
30. Rojas M., Jaimes L, y Valencia M. Teamworks E in. Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo [Internet]. Revistaespacios.com. [citado el 5 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
31. Zabalegui A. A propósito del liderazgo en enfermería. Nursing [Internet]. 2018 [citado el 5 de julio de 2023];35(1):6. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-nursing-20-articulo-a-proposito-del-liderazgo-enfermeria-S0212538218300013>
32. Escuela P, De E, Quispe B, Yordane D, Velásquez M, y Miguel C. Facultad De Ciencias De La Salud [Internet]. Edu.pe. [citado el 5 de julio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
33. Sendler I. Dorothy Johnson: Modelo del sistema conductual [Internet]. Enfermería Virtual. ahernandez; 2022 [citado el 5 de julio de 2023]. Disponible en: <https://enfermeriavirtual.com/dorothy-johnson-modelo-del-sistema-conductual/>
34. Bonfill E, Lleixa M, Sáez F, y Romaguera S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index Enferm [Internet]. 2010 [citado el 5 de julio de 2023];19(4):279–82. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010
35. Paho.org. [citado el 5 de julio de 2023]. Disponible en: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/3276/Bases%20conceptuales%20de%20la%20enfermeria%20profesional.pdf?sequence=1>
36. García A, Sainz A, y Botella M. La enfermería vista desde el género. Index de Enfermería [Internet]. 2004 Oct 1 [cited 2023 Jul 5];13(46):45–8. Available from:

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962004000200009#:~:text=Esta%20visi%C3%B3n%20de%20la%20enfermer%C3%](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962004000200009#:~:text=Esta%20visi%C3%B3n%20de%20la%20enfermer%C3%9a)

37. Cortez L, Pantoja M, Cortes D, Tello M y Nuncio J. Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México. *Investigación y Pensamiento Crítico* [Internet]. 2022;10(2):04–22. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/333/3332947005/3332947005.pdf>
38. Chiang M, Riquelme G, y Rivas P. Relación entre la Satisfacción Laboral, el Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Cien Trab.* [Internet]. diciembre de 2018 [citado el 27 de junio de 2023]; 20(63): 178-186. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178&lng=es.
39. Villanueva M, y Elizabeth M. Estrés y desempeño laboral en las enfermeras del área de emergencia covid-19 de la clínica Valle Sur - Arequipa, Perú 2021. Universidad César Vallejo; 2022.
40. García M., y Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona* [Internet]. 2019; (19):11-30. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147149810001>.
41. Fernández M, Yanett R. Nivel de estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería. Unidad de respuesta rápida a pacientes COVID-19 Lima, 2021. Universidad César Vallejo; 2021.
42. Pino S. (2018). El estrés laboral y su relación con la productividad en las empresas de servicios: una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 16 años (Trabajo de investigación). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/23510>

Anexo 1 Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés	Es el conjunto de respuestas físicas y emocionales las cuales se originan en el cuerpo humano como producto de diversos estímulos ya sean positivos o negativos. El cuerpo reacciona liberando hormonas la cual crea una tensión y estado de alerta.	Puntaje obtenido al aplicar el instrumento para evaluar el Estrés en Enfermeras, consta de 15 ítems divididos en 3 dimensiones; físicas, psicológicas y sociales.	Físico	Cefalea Dolor de espalda Cansancio Sudoración Insomnio (1)	Ordinal
			Psicológico	Miedo o temor Inseguridad Angustia Olvidos (1)	
			Social	Siente rechazo. Critica o cuestiona su entorno (2). Relaciones sociales. Autopercepción (1)	
Desempeño	El desempeño laboral es la conducta que tiene el trabajador en relación a los objetivos establecidos, ya que es el resultado final de una actividad.	Puntaje obtenido al aplicar el instrumento para evaluar el Desempeño Laboral en Enfermeras, consta de 15 ítems divididos en 3 dimensiones, productividad laboral, eficacia laboral y eficiencia laboral.	Productividad laboral	Capacidad Habilidades Calidad Planificación Organización	Ordinal
			Eficacia laboral	Responsabilidad Metas logradas Satisfacción Cumplimiento Liderazgo	
			Eficiencia laboral	Adaptabilidad Resultados Recursos Deberes Tiempo	

Anexo 2:

Instrumento de recolección de datos.

Cuestionario sobre estrés laboral profesional de enfermeras

El objetivo del presente instrumento es determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral de profesionales de enfermería en la Clínica Internacional. Se le agradece por anticipado su participación. Se le informa además que toda la información brindada será completamente anónima.

Estimada(o) enfermera(o): A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales usted deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) la respuesta que considere correcta y que mejor refleje la frecuencia con que cada situación ha sido estresante para Ud. Su participación será voluntaria y sus respuestas serán confidenciales y anónimas. Se utilizará los principios éticos.

I. DATOS GENERALES:

1. Edad:
2. Sexo: a) M b) F
3. Estado Civil: Soltera () Casada () Divorciada () Conviviente () Viuda ()
4. Tiene la Especialidad Si () No ()
5. Tiempo Laboral en el Servicio.....años.
6. Condición laboral a) Nombrado b) Contratado c) Cas d) Terceros

II. DATOS ESPECIFICOS:

PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
1. Padece de dolor de cabeza.				
2. Sufre de dolor de espalda.				
3. Se siente cansado después de despertar.				
4. Presenta sudoración en exceso.				
5. Sufre de insomnio.				
6. Tiene miedo de equivocarse en su labor.				
7. Siente temor a ser juzgado.				
8. Se siente inseguro al brindar cuidados.				
9. Le preocupa cambios repentinos en el trabajo				
10. Logra recordar las indicaciones solicitadas.				
11. Se ha sentido rechazado (a)				
12. El ambiente de trabajo es agradable.				
13. Cuestiona las decisiones de sus colegas.				
14. Presenta dificultad para relacionarse.				
15. Se considera una persona conflictiva.				

¡Muchas gracias!

Anexo 3

Cuestionario sobre desempeño profesional de enfermeras

El objetivo del presente instrumento es determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral de profesionales de enfermería en la Clínica Internacional. Se le agradece por anticipado su participación en el estudio, se le informa además que toda la información brindada será completamente anónima.

Estimada(o) enfermera(o): A continuación se presenta una serie de preguntas, las cuales usted deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) la respuesta que considere correcta y que mejor refleje la frecuencia con que cada situación ha sido estresante para Ud. Su participación será voluntaria y sus respuestas serán confidenciales y anónimas. Se utilizará los principios éticos.

I. DATOS GENERALES:

1. Edad:
2. Sexo: a) M b) F
3. Estado Civil: Soltera () Casada () Divorciada () Conviviente () Viuda ()
4. Tiene la Especialidad Si () No ()
5. Tiempo Laboral en el Servicio.....ños.
6. Condición laboral a) Nombrado b) Contratado c) Cas d) Terceros.

II. DATOS ESPECIFICOS:

PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
1. Brinda el cuidado a aplicando las capacidades aprendidas durante la formación académica.					
2. Brinda el cuidado aplicando las habilidades adquiridas en la experiencia.					
3. Brinda el cuidado tomando en cuenta los principios de calidad.					
4. Planifica el cuidado tomando en cuenta el Proceso enfermero.					
5. Organiza el cuidado asignando tareas al equipo de trabajo.					

6. Se encuentra satisfecha (o) con el cuidado brindado					
7. . Las metas asignadas se cumplen en los plazos establecidos.					
8. Brinda el cuidado cumpliendo los principios éticos y bioéticos.					
9. Al culminar la atención cumple los objetos previstos.					
10. Siente que puede liderar su grupo de trabajo.					
11. Se adapta con facilidad a los cambios					
12. Al finalizar la atención obtiene los resultados esperados.					
13. Emplea los recursos necesarios para brindar cuidado.					
14. Brinda cuidado cumpliendo con los deberes asignados.					
15. Brinda cuidado en el tiempo adecuado y en forma oportuna.					

¡ Muchas gracias ¡

Anexo 5.

PRUEBA DE NORMALIDAD ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	0,296	60	0,000	0,761	60	0,000
Desempeño laboral	0,239	60	0,000	0,792	60	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Las variables estudiadas en esta investigación “estrés laboral” y “desempeño laboral” presentaron distribución no normal, el cual es el resultado de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la cual tuvo un nivel de significancia de 0,000, menor a ($p < 0,05$). Esta prueba se debe utilizar cuando la población estudiada sea mayor a 30 elementos. Por lo tanto, se procedió a realizar las pruebas no paramétricas, para contrastar las hipótesis planteadas. En la presente investigación utilizará el coeficiente de Rho de Spearman.

ANEXO 6
PRUEBA DE CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH DE LOS
INSTRUMENTOS

		<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Casos</i>	Valido	20	100.0
	Excluido	0	0
	Total	20	100.0

ESTADISTICA DE FIABILIDAD ESTRÉS

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
0.826	15

ESTADISTICA DE FIABILIDAD DESEMPEÑO

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
0.924	15

Anexo 7

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre estrés laboral en el profesional de enfermería". 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; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	RECURSOS HUMANOS
Institución donde labora:	UNAC
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre desempeño laboral en el profesional de enfermería
Autora:	<ul style="list-style-type: none">• Pizarro Rodriguez, Greysi• Ruiz Rojas, Mayte Sonia
Procedencia:	Lima
Administración:	Profesionales de Enfermería
Tiempo de aplicación: Ámbito de aplicación:	15 Minutos
Significación:	El cuestionario presenta 15 preguntas. Las respuestas se clasifican en siempre, casi siempre, casi nunca y nunca. Valoración según nivel: Alto mayor a 40, Moderado entre 20 y 40, Bajo menor a 20

4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés laboral del profesional de Enfermería	Dimensión física	Es la sobrecarga laboral del organismo donde se ve manifestado por dolor de cabeza, dolor de espalda, cansancio, sudoración e insomnio.
	Dimensión psicológica	Es la forma de pensar y sentir de la persona mostrando miedo, inseguridad, temor, sensación de inferioridad y olvidos.
	Dimensión social	Es como la persona socializa con su entorno que lo rodea ya que podría sentir rechazo, criticar o cuestionar su entorno, dificultad de relacionarse y hasta de crear conflicto.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre estrés laboral en el profesional de enfermería" elaborado por Pizarro Rodríguez Greysi y Ruiz Rojas Mayte Sonia, en el año 2023 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 estas.
	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	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.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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

Dimensiones del instrumento:

- **Dimensión físico:** Dolor de cabeza, Dolor de espalda, Cansancio, Sudoración e Insomnio
- **Dimensión psicológica:** Miedo o temor, Inseguridad, Angustia y Olvidos
- **Dimensión social:** Siente rechazo, Crítica o cuestiona su entorno, relaciones sociales y autopercepción.

• **Primera dimensión:** Dimensión física

• **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si los indicadores físicos son predominantes del estrés laboral del profesional de enfermería.

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Cefalea	Padece de dolor de cabeza.	4	4	4	
Dolor de la espalda	Sufre de dolor de espalda.	4	4	4	
Cansancio sin causa alguna	Se siente cansado después de despertar.	4	4	4	
Sudoración	Presenta sudoración en exceso.	4	4	4	
Insomnio	Sufre de problemas para dormir.	4	4	4	

• **Segunda dimensión:** Dimensión psicológica


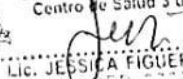
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si los indicadores psicológicos son predominantes del estrés laboral del profesional de enfermería.

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Miedo	Tiene miedo de equivocarse en su labor.	4	4	4	
	Siente temor a ser juzgado	4	4	4	
Inseguridad	Se siente inseguro al brindar cuidados.	4	4	4	
Angustia	Le preocupa cambios repentinos en el trabajo	4	4	4	
Olvidos	Logra recordar las indicaciones solicitadas	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Dimensión Social

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si los indicadores sociales son predominantes del estrés laboral del profesional de enfermería.

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Siente rechazo	Se ha sentido rechazado (a) en el ambiente laboral	4	4	4	
Critica o cuestiona su entorno	El ambiente de trabajo es agradable.	4	4	4	
	Cuestiona las decisiones de sus colegas.	4	4	4	
Relaciones sociales	Presenta dificultad para relacionarse.	4	4	4	
Autopercepción.	Se considera una persona conflictiva.	4	4	4	


GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
 DIRECCION DE SALUD CALLAO
 Centro de Salud 3 de Febrero

 LIC. JESSICA FIGUEROA APAZA

DNI: 10687648

Dimensiones del instrumento:

- Dimensión físico: Dolor de cabeza, Dolor de espalda, Cansancio, Sudoración e Insomnio
- Dimensión psicológica: Miedo, Inseguridad, Temor, Angustia y Olvidos
- Dimensión social: Siente rechazo, Critica o cuestiona su entorno, Dificultad de relacionarse y Crea conflicto.

• Primera dimensión: Dimensión física

• Objetivos de la Dimensión: Determinar si los indicadores físicos son predominantes del estrés laboral del profesional de enfermería.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dolor de cabeza	Padece de dolor de cabeza.	4	4	4	
Dolor de la espalda	Sufre de dolor de espalda.	4	4	4	
Un cansancio sin alguna causa	Se siente cansado después de despertar.	4	4	4	
Sudoración	Presenta sudoración en exceso.				
Insomnio	Sufre de insomnio.	4	4	4	

- Segunda dimensión: dimensión psicológica
- Objetivos de la Dimensión: Determinar si los indicadores psicológicos son predominantes del estrés laboral del profesional de enfermería.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Miedo	Tiene miedo de cometer errores.	4	4	4	
Inseguridad	Se siente inseguro al brindar cuidados.	4	4	4	
Temor	Siente temor a ser juzgado	4	4	4	
Angustia	Siente angustia cuando hay cambios en el trabajo.	4	4	4	
Olvidos	Se olvida de las indicaciones.	4	4	4	

-----DR. CESAR ANGEL DURAND GONZALES-----
Firma del evaluador DNI 15692398

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre estrés laboral profesional de enfermeras". 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; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Pizarro Rodríguez, Greysi
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	Instituto de Diagnóstico y Referencia Epidemiológica de la SEMARSA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala :

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre estrés laboral profesional de enfermeras
Autora:	<ul style="list-style-type: none">• Pizarro Rodríguez, Greysi• Ruiz Rojas, Mayte Sonia
Procedencia:	Uma
Administración:	Profesionales de Enfermería

Dimensiones del instrumento:

- Productividad laboral: Capacidad, habilidades, calidad, planeación Y organización.
 - Eficacia laboral: Metas logradas, satisfacción, cumplimiento y alcanzar objetivos.
 - Eficiencia laboral: La responsabilidad del trabajador, nivel de adaptabilidad, resultados, recursos, deberes y tiempo.
- Primera dimensión: Productividad laboral
 - Objetivos de la Dimensión: Determinar si los indicadores de Productividad laboral son predominantes del desempeño laboral del profesional de enfermería.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad	Brinda el cuidado a aplicando las capacidades aprendidas durante la formación académica.	4	4	4	
Habilidades	Brinda el cuidado aplicando las habilidades adquiridas en la formación y la experiencia.	4	4	4	
Calidad	Brinda el cuidado tomando en cuenta los principios de calidad.	4	4	4	
Planeación	Planifica el cuidado tomando en cuenta el Proceso enfermero.	4	4	4	
Organización	Organiza el cuidado asignando tareas al equipo de trabajo.	4	4	4	

Anexo 8

Carta solicitando autorización



Los Olivos, 17 abril de 2023

CARTA N° 009 -2023-EP/ ENF.UCV-LIMA

Sr. Dr.
Luis Guerra Díaz
Jefe de Docencia de la Clínica Internacional

Presente. -

Asunto: Solicito autorizar la ejecución del Proyecto de Investigación de Enfermería

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo y en el mío propio desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez la presente tiene como objetivo solicitar su autorización a fin de que las estudiantes **Pizarro Rodríguez Greysi, Ruiz Rojas Mayte Sonia**, del X ciclo de estudios de la Escuela Académica Profesional de Enfermería, quienes tienen aprobación del Comité de ética Institucional y aprobación por un jurado evaluador puedan ejecutar su investigación titulada: **"Estrés y desempeño laboral del Profesional de Enfermería en la Clínica Internacional. Lima. 2023"**, institución que pertenece a su digna gestión; por lo que solicito su autorización a fin de que se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular me despido de Usted no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



Mgtr. Lucy Tani Becerra Medina
Coordinadora del Área de Investigación
Escuela Profesional de Enfermería
Universidad César Vallejo – Filial Lima

c/ c: Archivo.

Anexo N 9
Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Estrés y Desempeño Laboral de Profesionales de Enfermería en la Clínica Internacional. Lima. 2023

Investigador(a)(es): Pizarro Rodriguez, Greysi y Ruiz Rojas, Mayte Sonia

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Estrés y Desempeño Laboral de Profesionales de Enfermería en la Clínica Internacional. Lima. 2023”, cuyo objetivo es el determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral de profesionales de enfermería en la Clínica Internacional. Lima. 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional Enfermería de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.....Describir el impacto del problema de la investigación.....

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Estrés y Desempeño Laboral de Profesionales de Enfermería en la Clínica Internacional. Lima. 2023”.
2. Este cuestionario tendrá un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de la Clínica Internacional. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es): Pizarro Rodriguez, Greysi y Ruiz Rojas, Mayte Sonia. Email: mruizroj Docente asesora: Dra. Vigo Ayasta, Elsa Regina. Email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Turnitin 18.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	18%	2%	9%
ÍNDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%

I. DATOS	SEXO:	ESTADO CIVIL	TIENE ESPE	TIEMPO LA	CONDICIÓN	II. DATOS	2. SUFRE DE 3. SE SIENTE 4. PRESENT	5. SUFRE DE 6. TIENE MIE 7. SIENTE TE 8. SE SIENTE 9. LE PREOC	10. LOGRA R 11. SE HA EN	12. EL AMBIE 13. CUESTIOI	14. PRESEN	15. SE CONSI
2	2	2	1	1	2	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca
3	2	2	2	2	2	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca
4	2	2	1	2	3	1	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Nunca
5	1	2	3	2	1	3	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca
6	1	2	2	2	1	2	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi nunca
7	1	2	2	2	1	2	Nunca	Siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca
8	1	2	2	2	1	2	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
9	1	2	2	1	1	2	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca
10	1	2	2	1	1	2	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi nunca
11	1	2	2	1	1	2	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
12	2	2	1	1	3	3	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi nunca	Nunca	Nunca
13	2	2	2	1	2	2	Nunca	Siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca
14	2	2	3	1	1	2	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
15	2	2	3	1	1	2	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
16	1	2	1	2	1	2	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi nunca
17	2	2	2	1	1	2	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
18	3	1	1	2	2	2	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi nunca
19	2	2	2	2	2	2	Nunca	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca
20	2	2	1	1	2	2	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi nunca
21	2	2	1	2	2	2	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
22	2	2	1	1	1	2	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Nunca
23	1	2	2	2	1	2	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
24	1	2	3	2	2	2	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi nunca
25	2	2	1	2	2	1	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Nunca
26	3	2	1	2	3	2	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
27	2	2	3	2	3	2	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
28	2	2	2	2	3	2	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Nunca
29	2	2	2	2	3	2	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi nunca
30	3	1	2	1	3	3	Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi nunca
31	3	2	2	1	3	2	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca
32	1	2	2	1	1	2	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Nunca
33	1	2	1	1	1	2	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
34	1	2	2	2	1	2	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi nunca
35	1	2	2	2	2	1	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca
36	1	2	2	1	1	2	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
37	1	2	1	1	2	2	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
38	12	2	1	1	1	2	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Nunca
39	2	2	1	1	2	2	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
40	2	2	3	1	1	2	Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Nunca
41	2	2	1	1	1	2	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca
42	2	2	1	1	3	2	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
43	1	2	2	1	3	2	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca
44	2	2	3	1	1	2	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi nunca
45	3	2	2	2	1	2	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
46	1	2	2	1	2	2	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi nunca
47	4	1	1	1	2	3	Nunca	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
48	1	2	1	2	1	2	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
49	1	2	1	1	1	2	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca
50	1	2	1	1	1	2	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi nunca
51	1	2	1	1	2	2	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
52	1	2	3	1	1	2	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca
53	2	2	2	2	1	1	Nunca	Siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca
54	3	2	2	1	1	2	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca
55	1	2	2	2	2	2	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca
56	1	2	2	2	3	2	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Nunca
57	1	2	2	2	3	3	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi nunca
58	4	2	2	2	1	2	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca
59	1	2	2	2	3	2	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
60	2	2	3	1	2	2	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
61	1	2	1	2	1	2	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Nunca

