



## **ESCUELA DE POSGRADO**

# **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Competencias Laborales y Estrés en el Personal de Enfermería  
de una Clínica de Lima - 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTORA:**

Li Euribe, Carla Dionicia Sigrith ([orcid.org/0000-0002-5690-1698](https://orcid.org/0000-0002-5690-1698))

**ASESOR:**

Dr. Vertiz Osores, Jacinto Joaquin ([orcid.org/0000-0003-2774-1207](https://orcid.org/0000-0003-2774-1207))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los servicios de salud

**LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud nutricional

**LIMA – PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

A dios por ser mi fortaleza.

a mi madre quien vela y cuida mi camino desde el  
cielo.

a mi esposo y mis hijos quienes me brindaron su  
apoyo incondicional.

### **Agradecimiento**

A mis estimados Docentes por sus conocimientos impartidos y su espíritu de colaboración.

A la Universidad Cesar Vallejo y a la Institución de salud que me permitieron realizar esta investigación.

## Índice de contenidos

Pág.

Carátula	ii
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III.METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo.	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
Confiabilidad	24
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos.	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII.RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	52

## Índice de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1.</b> Validez mediante técnica de juicio de expertos del cuestionario de Competencias Laboral.	25
<b>Tabla 2.</b> Validez mediante técnica de juicio de expertos del cuestionario de Estrés.	25
<b>Tabla 3.</b> Confiabilidad del cuestionario de percepción de la competencia laboral – Alfa de Cronbach.	26
<b>Tabla 4.</b> Confiabilidad del cuestionario de estrés – Alfa de Cronbach	26
<b>Tabla 5.</b> Competencias laborales y las dimensiones en el personal de enfermería de una Clínica en Lima, 2022.	29
<b>Tabla 6.</b> Estrés y las dimensiones en el personal de enfermería de una Clínica en Lima, 2022.	30
<b>Tabla 7.</b> Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov y prueba de Shapiro-Wilk de la ‘competencias laborales’ y ‘estrés’ en el Personal de Enfermería de una Clínica de Lima – 2022.	31
<b>Tabla 8.</b> Prueba de Rho de Spearman para medir la relación entre competencias Laborales y Estrés en el Personal de Enfermería de una Clínica de Lima - 2022.	32
<b>Tabla 9.</b> Comprobación de Hipótesis específica a través de la correlación de Rho de Spearman para la variable competencias laborales y las dimensiones del estrés en el nivel físico, nivel psicológico y nivel social en el personal de enfermería en una clínica de Lima, 2022.	34

## Resumen

La investigación tiene como objetivo general, determinar la relación de las competencias laborales y el estrés del personal de enfermería de una clínica de lima, 2022. Para la metodología realizada fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, de tipo básico y diseño no experimental de corte transversal; la muestra de estudio consta de 99 licenciadas en enfermería; la técnica utilizada fue una encuesta y el instrumento para la recolección de datos es el cuestionario. Para la validez de los instrumentos utilizados fue el juicio de expertos y la confiabilidad fue mediante el coeficiente Alfa de Cronbach dando como resultado 0,918 para el cuestionario de estrés y 0,920 en el cuestionario de competencias laborales. Los resultados obtenidos muestran que, el valor de significancia entre las variables competencias laborales y estrés en el personal fue de 0,047 siendo menor al valor referencial 0,05; Concluyendo así que, existe una relación de significación entre las variables de estudio.

**Palabras clave:** Competencias laborales, carga laboral, estrés, enfermería.

## **Abstract**

The general objective of the research is to determine the relationship between job skills and the stress of the nursing staff of a clinic in Lima, 2022. For the methodology carried out, it was a quantitative approach, correlational level, basic type and non-experimental cut-off design. cross; The study sample consists of 99 nursing graduates; the technique used was a survey and the instrument for data collection is the questionnaire. Expert judgment was used for the validity of the instruments used and reliability was through Cronbach's Alpha coefficient, resulting in 0.918 for the stress questionnaire and 0.920 in the job skills questionnaire. The results obtained show that the significance value between the variables work skills and stress in the staff was 0.047, being less than the reference value 0.05; This concluding that there is a significant relationship between the study variables.

**Keywords:** Work skills, workload, stress, nursing.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el organismo mundial de la salud (OMS) señalo a las enfermeras como los profesionales sanitario que estan mas cercanas al cuidado humanizado en todos los entornos sociales, actuando al servicio de la persona en buen estado de salud, y los que presentan alteraciones de la misma, esto representa aproximadamente 28 millones de profesionales a nivel mundial correspondiente al 50% de los profesionales de la salud, pero aun se mantiene un deficit por cubrir del seis por ciento aproximadamente, por ello se planteo en forma adecuada el mejoramiento del entorno de las condiciones generales de trabajo, dentro de ellos el deficit de los salarios, por lo cual el profesional cambian su situacion laboral en forma constante, en estos ultimos años esta situacion Organización Panamericana de la Salud OPS, (2022), presento cambios de gran relevancia determinados por la alteracion de los procesos de atencion de salud con la conservación del distanciamiento social y la premisa de prevenir los riesgos de enfermar, y de esta manera se atendio la gran demanda de hospitalizaciones de los usuarios por motivos de la pandemia, desarrollaron las labores en situaciones de riesgo de la salud personal, con cambios de la estructuras fisicas, carentes de bienes y servicios adicionales para el desarrollo de sus funciones, pero si realizados con dedicacion y empeño Cassiani et al. (2020) en el reporte emitido por la organización mundial de la salud precisa que es importante en asignar actividades de estudio, con mejores empleos y desarrollo del liderazgo transformacional que permitirá el avance profesional para ofrecer mejores coberturas asistenciales en beneficio de la

población. OPS, (2022) el ente rector de salud en su Resolución Ministerial N° 960-2020, determinara la normatividad con la reglamentación de los aspectos técnicos; Perfiles profesionales para las enfermeras que permitan afianzar las capacidades intelectuales, técnicas y actitudinales que se requieren para el desarrollo de sus actividades diarias de acuerdo al área donde se desenvuelven Ministerio de Salud MINSA, (2020) considerándose a la enfermería como una profesión independiente pero con inclusión en el equipo de salud, siendo muchas veces la enfermera la encargada del cuidado directo del paciente.

En el Perú, aproximadamente más de una centuria realizamos el desempeño de la profesional del cuidado de la salud como carrera profesional universitaria, con inclusión de ambos géneros, los cuales realizan labores de gestión y docencia con formación de futuros profesionales de enfermería que se puedan desarrollar temas de investigación científica; las estadísticas refleja la disposición de 15 enfermeros por cada 10.000 habitantes y de ese grupo laboral solo el 63% de los profesionales son colegiados, según estudios realizados tenemos que se ven limitados los cuidados de la salud en forma eficiente, oportuna y de calidad. El colegio de enfermeros es el encargado de evaluar las competencias del profesional de enfermería en el Perú es quien consolida el desempeño profesional con una visión de cuidado humanizado, estableciendo modelos de cuidado en todos los niveles de atención, este modelo es de aplicación general que abarca actividades de gestión acordes con la normatividad institucional, para la realización de las actividades preventivo – promocional y recuperativo de los problemas de salud al nivel de la comunidad OPS, (2022)

En un estudio realizado por un organismo encargado de la cooperación en

relación con el desarrollo de las economías presupuestales precisaron el rango de dotación necesario, debería ser 88 enfermeras/os por cada 10,000 habitantes, no obstante, A fines del siglo XIX se inicia la educación de la enfermería en forma de atención en general, posteriormente se identifican las enfermedades infectocontagiosas dando así el inicio del uso de protección personal para la atención de sus pacientes. En el Perú aproximadamente más de una centuria se ha ido evaluando el desempeño profesional de las enfermeras los cuales realizan labores de gestión y docencia con 6 formación de futuros profesionales de enfermería que se puedan desarrollar temas de investigación científica, en muchos estudios refieren que la disposición de 15 enfermeros por cada 10.000 habitantes y de ese grupo laboral solo el 63% de los profesionales son colegiados, según estudios realizados tenemos que se ven limitados los cuidados de la salud en forma eficiente, oportuna y de calidad en todas las áreas de servicio del paciente, el ente principal señalo que aún existe una brecha por cubrir en la dotación de los Profesionales de Enfermería de manera global en el Perú *CEP*, (2020).

Es así como en la institución de salud privada seleccionada se encuentra ubicada en el distrito de San Borja surge la intención de realizar este estudio, el cual partió como consecuencia del actual incremento de quejas por parte de los usuarios en el libro de reclamaciones, generalmente relacionados con poca empatía entre los profesionales, falta de comunicación asertiva y demora en la información de los procesos de atención. En la actualidad se registra una alta rotación externa de Personal profesional que representa el motivo de renuncias relacionado a una mejor oportunidad laboral y un 10% de inasistencias por diversas causas como descansos

médicos; fomentando alteración de los procesos programados y, en consecuencia, aumento de actividades para un solo profesional, causando una sobrecarga laboral que conlleva a cuadros de irritabilidad y ansiedad por asumir funciones en forma individual.

De acuerdo con lo descrito se formuló el problema de investigación: ¿Cuál es la relación de las competencias laborales y el estrés en el personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022? Asimismo, se determinan los planteamientos secundarios: (PE1) ¿Cuál es la relación de las competencias laborales y el estrés en el físico del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022?, (PE2) ¿Cuál es la relación de las competencias laboral y el estrés en el nivel psicológico del personal de enfermería de una clínica en Lima, 2022? Y, (PE3) ¿Cuál es la relación de la competencia laboral y el estrés en el nivel social del personal de enfermería de una clínica de la Lima, 2022?

Con relación a la justificación teórica, la presente investigación se encuentra justificada debido que el propósito es aportar nuevos conocimientos acerca de las competencias laborales y si existe alguna relación con el estrés, cabe resaltar que el estrés laboral genera severos problemas de tipo físico y mental en los trabajadores y es un factor que se ve en aumento a causa de la pandemia de Covid-19 Trujillo & Quispe, (2021). La justificación práctica se da debido a identificación de un incremento en quejas por parte de los usuarios en el libro de reclamaciones, los cuales se encuentran relacionados a la poca empatía entre los profesionales, la falta de comunicación asertiva y demora en la información de los procesos de atención. Por otra parte la justificación metodológica está sustentada

bajo la premisa que los resultados hallados en esta investigación de tipo cuantitativa, básica, no experimental permitirá brindar información primaria para futuros estudios en los que se encuentren las variables de estudio a fin de ahondar en la problemática presentada y podrá servir para realizar seguimientos posteriores en la muestra Hernández-Sampieri & Mendoza, (2018).

De acuerdo con este trabajo de investigación se plantea como objetivo general determinar la relación de las competencias laborales y el estrés del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022, Considerando los objetivos específico: (OE1) Identificar la relación de la competencia laboral y el estrés en el nivel físico en el personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022, (OE2) identificar la relación la competencia laboral y el estrés en el nivel psicológico del en el personal de enfermería de una clínica en Lima, 2022 y, (OE3) identificar la relación de las competencias laboral y el estrés en el nivel social en el personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022.

Por lo consiguiente, la hipótesis general que se plantea es, si existe relación entre la competencia laboral y el estrés en el personal de enfermería de una clínica en Lima, 2022, así mismo se formulan las hipótesis específicas: (HE1) Existe relación entre la competencia laboral y el estrés en el nivel físico del en el personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022, (HE2) existe relación entre la competencia laboral y el estrés en el nivel psicológico en el personal de enfermería de una clínica en Lima, 2022 y, (HE3) existe relación entre la competencial laboral y estrés en el nivel social en el personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes nacionales tenemos a Espinoza, (2020) que en su estudio realizado planteo el objetivo de determinar si existe relación entre el estrés y el rendimiento laboral de los colaboradores de la red de Trujillo, utilizo una metodología no experimental, de corte transversal, con un total de 98 colaboradores, al realizar el análisis estadístico obtiene que un 98% de los colaboradores demostró un nivel medio y alto para la variable estrés laboral y un 39,8% un desempeño regular y se concluye en que el coeficiente de Rho de Spearman refleja que no existe correlación y de nivel moderada para las dos variables de estrés y desempeño laboral. Así como Espada, (2019) en su investigación realizada en Lima titulada gestión por competencias del talento humano y el estrés laboral del personal de salud del Hospital San Juan de Lurigancho 2019, se planteó como objetivo identificar la relación que existe entre la gestión de competencias del talento humano y el estrés laboral, para ello desarrollo un diseño no experimental, de tipo básica, correlacional ,cuantitativo y descriptivo, se programó una muestra de 267 colaboradores asistenciales en salud, a quienes se les encuestó utilizando un cuestionario, con el análisis estadísticos, los resultados obtenidos identificaron que el coeficiente de correlación de Spearman es igual a -0.242; y con la estimación del baremo, se da como resultado que existe una correlación negativa baja entre las variables gestión por competencias del talento humano y estrés laboral, con el nivel de significancia de 0.000, aceptando la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, demostrando que existe relación importante entre la gestión por competencias del talento humano y el estrés laboral del personal asistencial de salud.

Por otro lado, Muñante, (2021) en su estudio realizado sobre Nivel de estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería. Unidad de respuesta rápida a pacientes COVID-19 Lima, 2021, cuya finalidad fue determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el trimestre del año 2021, enfoco en un estudio no experimental, correlacional, con una población conformada de 36 profesionales de enfermería, se aplicó un cuestionario y el proceso de confiabilidad alfa de Cronbach, de 0.635; para los datos del nivel de estrés se usó el inventario de Maslach con 22 ítems de valoración con escala tipo Likert. Los datos se analizaron utilizando los paquetes estadísticos SPSS 25, Minitab 19 y MS Excel 2016, se obtuvo que el estrés se relaciona directamente con el rendimiento laboral; así como que la dimensión desgaste profesional se encontró que el 77,8% presenta estrés medio; en la dimensión Despersonalización 63,9% estrés bajo y en la dimensión realización personal 83,3% estrés medio por ello concluye que existe relación directa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la unidad.

Del mismo modo, Almanza, (2019) realiza un estudio de investigación denominado “Estilos de vida y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería H.R.H.D.E. Arequipa 2018”, con la finalidad de identificar si existe relación entre el estilo de vida y el desempeño del profesional de enfermería, basado en un estudio de tipo descriptivo, correlacional y cuantitativo a 112 participantes con la aplicación de un cuestionario, de los cuales se obtuvo que para el desempeño de labores destaca el nivel alto con un 68,3% con estilos de vida personal en un 96%, en relación a las dimensiones consideradas para alimentación, condiciones de estrés y participación

interpersonal son de características regulares, para la dimensión de actividad física, cumplimiento de funciones asignadas es inadecuado y en la dimensión de actualización científica es adecuado en un 99% y concluye en que los profesionales del estudio que mantiene comportamiento y conductas con un parámetro de guía ordenado y planificado se vio reflejado en el desarrollo funcional de los profesionales. Así también, Atencio & Tarqui, (2019) presenta un tema de investigación sobre desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital de la seguridad social, cuyo objetivo fue el de identificar el nivel de rendimiento profesional y las características del ámbito laboral que conlleva a determinar la instrucción educativa, los incentivos institucionales y la relación directiva del gestor en enfermería de un hospital del Callao, realizó un análisis de estudio transversal y utilizó una muestra de 208 participantes con aplicación de un cuestionario, aplicó desviación estándar, chi cuadrado cuyos resultados reflejaron que el 24,5% obtuvo desempeño insuficiente, el 78,8% laboran entre 6 a más años de servicio, 93,8% realizaron estudios de especialidad, un 63,0% refieren presentar sobrecarga laboral y 37,0% precisan sensación de presión por la gestora de enfermería y concluye en que la mayoría de los profesionales presentan un desempeño adecuado pero es necesario que los gestores de la institución propongan mejorar el desempeño de sus colaboradores con capacitación académica permanente.

Por otra parte, La Cruz, (2018) realizó un estudio con la finalidad de determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de salud, desarrollando un estudio de tipo cuantitativo, prospectivo y transversal, la muestra se tomó mediante análisis probabilístico y estuvo compuesta por 92 personas con

aplicación de un cuestionario y la guía de observación de MINSA para el desempeño profesional, mediante el uso de prueba de Chi Cuadrado el margen de error fue ( $p < 0,05$ ), se concluye que el 47.9% de los profesionales de salud presentan nivel alto de estrés, seguido de un 42.4% de un desempeño regular, por lo cual se precisa que si existe una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral.

Mientras que, Cerrillo, (2020) presenta un estudio de investigación cuya finalidad era describir la relación entre las competencias de los profesionales y el desarrollo de sus funciones en un hospital de Lima, el total de su población estuvo constituida por 130 profesionales de los cuales 98 representaron la muestra , se realizó un estudio de tipo correlacional, descriptivo de diseño no experimental, para el recojo de los datos se aplicó una encuesta y su análisis fue por método de Rho de Spearman, los resultados reflejan que un 70% presenta un nivel medio y un 65% para para el desempeño profesional con lo que llega a la conclusión de que existe una alta relación, con significancia positiva ( $p = ,000$ ).

Para Alvarez, (2018) en su estudio titulado relación de cumplimiento de competencias profesionales con la percepción de clima laboral en el Hospital San José PNP, Lima realiza una investigación tipo no experimental, de corte transversal, aplicado a una selección de muestreo no probabilístico aproximadamente de 114, utilizando el instrumento del cuestionario y la lista de cotejo, siendo el total de la población de 119 cuyo objetivo estaba orientado a la valoración de las habilidades laborales como base para el desarrollo personal de los profesionales de la salud, en los resultados tenemos que el 45,0% de los entrevistados refieren un desarrollo bajo de habilidades y destrezas para el cargo asignado el 66,3% de los profesionales evaluados presentan

un moderado desarrollo de competencias profesionales y el 55,0% un moderado clima laboral por lo tanto concluye en la existencia de una relación directa y el desarrollo de competencias profesionales y la percepción del clima laboral en los profesionales de la salud. Mientras que para Oda, (2022) en su estudio busca identificar la relación entre gestión por procesos y las competencias laborales, llevando a cabo una investigación básica de tipo no experimental y de corte transversal, se tuvo una muestra de 50 trabajadores y se aplicó dos instrumentos dando como resultados que para la variable competencia laboral el 72% indico competencia alta y un 28% nivel regular concluyendo así que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio, el test de confiabilidad fue Alfa de Cronbach. Por su parte Bustamante, (2021) en su estudio realizado cuyo objetivo es determinar la relación entre las competencias laborales y la productividad realizando un estudio de corte transversal con el uso de la técnica de encuesta con aplicación de cuestionario se obtuvo como resultado para la variable competencias laborales en el nivel medio 48%, 30% para el nivel bajo y un 22% para un nivel alto con esta información concluye que existe relación significativa entre las variables.

A nivel internacional, tenemos a Merkusí, (2020) que realizó un estudio en Israel, que tiene por objetivo determinar el efecto del estrés laboral y la incidencia de lesiones cercanas y su impacto en pacientes hospitalizados y el desempeño de las enfermeras, su metodología fue un estudio cuantitativo, transversal aplicando una encuesta donde comprueba que el estrés laboral de las licenciadas tiene más influencia en el desempeño con p-valor 0,035 y percepciones KNC/near miss en el desempeño de las enfermeras con un p-valor 0,009, debido a esto considera que el estrés laboral

contribuye a un aumento de la carga laboral, haciendo que la condición de las licenciadas se vuelva vulnerable. Así mismo, Haneen et al. (2021) realizó una búsqueda electrónica en base de datos diferentes cuyo objetivo es buscar el impacto del estrés ocupacional en el desempeño laboral de las licenciadas, según la American institute of estrés work, el estrés es el responsable de alrededor de 80 % de accidentes de trabajo y el 40% de la rotación del lugar de trabajo. De la misma manera el 70% de ausentismo laboral y se estima que el 93% de las enfermeras trabajan bajo factores de estrés intensos. Este estrés laboral tiene una carga financiera para los sistemas de salud que estiman el costo de sus problemas de salud relacionados alrededor \$ 150000 millones anuales.

Por otro lado, Acosta & Pantoja, (2020) en Colombia lleva a cabo un estudio denominado Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en UCI, con el objetivo de especificar la labor de los profesionales y el número recargado de actividades asignadas en las unidades críticas de las IPRESS en Colombia, este estudio es de estudio observacional de corte transversal y se trabajó con 40 profesionales de enfermería. Se diseñó y validó un instrumento mediante ronda de expertos en docencia e investigación, para evaluar las competencias clínicas de profesionales de enfermería y la carga laboral fue evaluada mediante el instrumento validado y adaptado ( Nursing Activities Score), los resultados obtenidos reflejan que un 2,7% son actividades de comunicación a familiares y los datos altos están relacionados a la atención de administración de administración de medicación con un 89,2%, el promedio de escala de valoración del instrumento en lo observado se evidencia un valor de 53 y de lo auto realizado es de 68, la diferencia entre los

promedios no fue estadísticamente significativa  $p > 0.078$ , lo que indica mayores niveles de sobrecarga percibidos por los profesionales, en escala de cien puntos, con los datos obtenidos se concluye que la evaluación de las habilidades laborales y la cantidad de funciones y actividades asignadas permiten la realización de la práctica enmarcada en las normas y los lineamientos institucionales para la calidad de los cuidados de enfermería en las unidades de atención.

Por su parte, Martínez et al. (2018) en España, enfocó su estudio de investigación Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo, realizado en un hospital de España, aplicando un análisis observacional, de corte transversal, aplicado a una muestra de 38 licenciadas de enfermería, empleando un cuestionario Job Content Questionnaire (JCQ) modificado y validado para enfermería, obtiene como resultado un nivel de participación de un 90.47% en el análisis de los datos obtuvo una media de 2,59 para la medición de la dimensión soporte social, un 3,26 para la dimensión de supervisión y control y un 2,87 para la forma de organizarse para el desarrollo de su labor diaria, quien concluye en que si existe una impresión moderada de factores de estrés laboral, donde se evidencia poco soporte institucional por parte de los directivos lo que motivo para las sugerencias necesarias de cambio.

Mientras que, Hakime et al. (2022) tuvo por objetivo examinar la correlación entre el estrés relacionado con el trabajo y sentido de la vida en asociación con la fatiga por compasión y para determinar los factores que la afectan, se realizó un estudio de corte transversal aplicado a una población de 336 enfermeras usando el

formulario de información introductoria, el inventario de tensión relacionado con el trabajo donde identifiqué que la correlación entre la fatiga por compasión y el perfil de la actitud ante la vida es negativo ( $r = -0,542^{**}$ , y  $p = 0.000$ ), mientras que la correlación entre estrés y fatiga positiva ( $r = -0,204^{**}$ , y  $p = 0.000$ ), además determinó que la actitud frente al perfil de vida, el estrés relacionado con el trabajo y la carga laboral y la cantidad de horas de trabajo realizada tienen efecto positivo sobre la fatiga. Del mismo modo, Mahmut, (2021) en su investigación describió el objetivo de determinar el efecto de los niveles de estrés en la conducta del profesional de enfermería con todos los factores asociados, se trabajó con 205 enfermeras que laboran en el hospital de investigación y educación de Kayseri, para la recolección de los datos utilizó el formulario de formación introductoria, escala de estrés percibido, y paciente care Behaviors – 24 escalas, donde obtuvo como resultado una media total de estrés percibido en  $44,05 \pm 6,36$  y la total el promedio de la percepción y la conducta del cuidado fue  $5,29 \pm 0,52$ , encontrando así una evidencia de relación significativa entre comportamiento y estrés percibido. El 5,6% de los cambios de variación en el comportamiento del cuidado se debe a estrés total. Concluye que el nivel de estrés percibido por las licenciadas sí incide en el comportamiento de atención del paciente, lo que causa aumento de estrés extremo y sostenido con mayor nivel de agotamiento por lo cual se recomienda tomar medidas para la reducción del estrés, activación individual y social y la capacitación para el manejo de las habilidades blandas. Al igual que, Imbaquingo, (2021) Ecuador, en su investigación efectuada denominada El síndrome de burnout y su relación con la calidad de vida laboral del personal de enfermería del hospital básico Sigchos en la ciudad de Cotopaxi, Ecuador, en su

estudio de investigación con diseño no experimental, utilizo como instrumento dos cuestionarios realizados a 100 licenciadas de enfermería de lo cual evidencia que aproximadamente el 60% de los profesionales que fueron muestra del estudio presentan un nivel de tensión y agotamiento que ocasionan afección de la salud de los profesionales, por lo que en su conclusión logra demostrar que los niveles de alta tensión laboral si tiene una relación estrecha con el ritmo de vida del personal por lo cual propone un plan de trabajo integral con el cual se logre disminuir esta incidencia.

Por su parte, Huanca, (2019) en Bolivia, realizo un estudio de corte transversal, descriptivo, cuantitativo y se planteó determinar los factores que provocan Estrés Laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia intensiva Adulto del hospital Universitario Nuestra señora de La Paz , Tercer trimestre, 2019, la muestra es la totalidad trabajadores de enfermería al 100%, se utilizó un instrumento elaborado una encuesta conto con la validación respectiva los resultados encontrados demuestran que un 63% cuenta con estudio superior de Diplomado no relacionados al área de cuidado de Pacientes críticos , un 25% solo tienen el grado de Licenciada en enfermería, con un 58% del Profesional son solteras y jóvenes que responden presentar estrés laboral en la UTI-A, como efecto causal del mayor porcentaje evidenciado en el estudio y genera estrés en los profesionales con un 75% la sobrecarga de trabajo, y un 67% debe cumplir una serie de ordenes al instante, seguidos de un 59% que no maneja bien la funcionabilidad de los equipos, aunado a ello se presentan otros factores asociados como la demora en la distancia desde su domicilio con una hora de llegada aproximada representan un 50% pero que no refieren presentar signos de estrés laboral, por lo cual se concluye como causa de

situaciones de estrés en los profesionales la sobrecarga de trabajo recepcionar muchas órdenes a la vez y el trámite administrativo excesivo así como la falta de insumos para desarrollar sus funciones.

Según Correa, (2020) realiza un estudio sobre evaluación de niveles de estrés laboral en médicos y enfermeras de la Fundación Pablo Jaramillo de la ciudad de Cuenca: Propuestas de afrontamiento adecuado realizó una búsqueda de análisis mixto, corte transversal, para ello utilizó el instrumento del cuestionario para valorar el estrés, donde como resultado se obtiene que los factores causales encontrados son el clima laboral, supervisión de los líderes y la estructura organizacional condiciones laborales exigentes para factores altos de estrés , este análisis demostró que el personal médico obtuvo mayor puntaje de 93 en la escala de niveles de estrés en relación a las enfermeras con valor de 82 y concluye que existe un nivel de estrés medio entre los médicos y enfermeras. (Chiavenato, 2009) describe las competencias laborales como aquellos atributos individuales necesarios para cumplir con sus funciones profesionales, que son necesarios para lograr los objetivos planteados de cada empleado. Para efectivizar el cumplimiento de las tareas asignadas es necesario conjugar los componentes intelectuales, capacidades operativas y técnicas que intervienen en el trabajo realizado. Todo empleado debe poseer un conjunto de cualidades básicas para desarrollar sus actividades laborales. Mientras que Ducci, (1997) lo define como el desarrollo del trabajo eficiente y eficaz en contexto general sienta sus bases no solo en el conocimiento educativo en el paso del tiempo, debe ir aunado a las experiencias adquiridas dentro de otros entornos laborales y con la superación de los obstáculos

presentados en ese periodo de realización productiva. Basados en la teoría de Henry Fayol su enfoque fue enmarcado en principios que incluían el factor humano como pilar importante para el buen desarrollo de la productividad empresarial, todo esto fue plasmado en premisas donde consideran que todos los trabajadores poseen habilidades y destrezas que son importantes mantener y conocer para la mejora de los procesos, de la misma manera se debe mantener la línea jerárquica de responsabilidad lo que conlleva a practicar la cultura organizacional y el cumplimiento de los valores institucionales, sin dejar de lado fortalecimiento del trabajo en equipo, percibir una remuneración adecuada y favorecer el crecimiento profesional, como factor importante la compensación de beneficios laborales a todos los trabajadores en su conjunto, la cultura adquirida por la sociedad determina los valores éticos, Jimenez, (2018). Por otro lado, Ducci, (1997) refiere que se deben de explorar las aptitudes de los empleados que realizan las actividades dentro de los márgenes de cumplimiento aceptables dentro de la institución, esto es relacionado con las medidas administrativas empresariales, la innovación de productos, teniendo como condición mínima un proceso con estándares de eficiencia y calidad. En acuerdo con referencia a las dimensiones tenemos: la identificación de competencias que son definidas como las llamadas metodológicas están desarrolladas por el nivel aptitudinal de cada uno de los trabajadores, relacionando su capacidad intelectual y la realización de sus funciones, como la orientación laboral, trabajo en equipo, comunicación asertiva Sano, (2021), para la normalización de competencias está relacionada a la expectativa del desempeño en el lugar de trabajo referente con el cual es posible comparar la preparación del colaborador para un trabajo específico, se refiere al liderazgo,

comunicación y la toma de decisiones Monzó, (2011) en cuanto a la formación basada en competencias se hace referencia al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes verificables que se aplican en el desempeño profesional, se destaca la habilidad para la negociación, la adaptación organizacional y la gestión de la medición del tiempo Gutierrez et al. (2022). En relación a la certificación de competencias se define como el conjunto identificable y evaluable de conocimientos, destrezas y habilidades para ejercer su labor en el entorno laboral y la organización del trabajo, están la capacidad de intercomunicación y gestión del control de comportamiento Vigo, (2018) para las competencias técnicas se encuentra precisado por la aplicación de la metodología necesaria dentro del área de su competencia según los modelos establecidos, así como sociales o participativas Hinojosa, (2020). Para las competencias sociales se define que estas guardan relación con el desarrollo de la capacidad de integración con el grupo de trabajo asignado, la incorporación de estas medidas permite la integración multidisciplinaria para mejorar el trabajo grupal dentro de las organizaciones Gutierrez et al. (2022).

Con relación a segunda variable el estrés se describe como el conjunto de reacciones personales ante un estímulo de gran impacto que pueden llegar a desarrollar una sintomatología asociada a niveles de tensión, en el ámbito de trabajo y las futuras consecuencias de ello implica en disminución de la capacidad operativa para el rendimiento productivo, es por ello importante el manejo de las evaluaciones permanentes con actividades de capacitación y recreativas para fortalecer el buen clima organizacional. Es una respuesta física y psicológica, ante situaciones de presión negativa Mamani, (2021) se determinan tres dimensiones como son: estrés físico que

se define como una disfunción personal y profesional en un contexto laboral básicamente asistencial, el desgaste profesional consiste en una pérdida lenta del compromiso personal en la labor que desempeña, hace referencia al estado al que llega una persona derivada de una gran sobrecarga de responsabilidades laborales, personales, familiares, académicas, afrontamiento de problemas, niveles de autoexigencia elevados Hanco, (2020). Con relación a la dimensión estrés psicológico lo definen como un tipo de trastorno disociativo que consiste en sentimientos persistentes o recurrentes de estar separados del cuerpo o de los procesos mentales propios, se considera como el desarrollo de respuestas inadecuadas al personal de su entorno, se evidencia en ausentismo laboral, negativa para la atención Cruces & Surco, (2021). En cuanto al estrés social, hay múltiples conceptualizaciones que se refieren a la insatisfacción laboral como sinónimo de motivación o como un estado emocional negativo para la interacción, pero surge como problemas psicológicos evidenciados por signos de ansiedad, que requieren apoyo especializado Samaniego & Lazo, (2021). Por último, el estrés laboral es un trastorno relacionado con el área de trabajo, puede ser leve o crónico causado por situaciones de presión durante la realización de sus labores, a medida que el tiempo transcurre las exigencias laborales, la carga de trabajo y el ambiente laboral influyen sobre su bienestar físico, mental y cognitiva Vallejo, (2022).

### III.METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

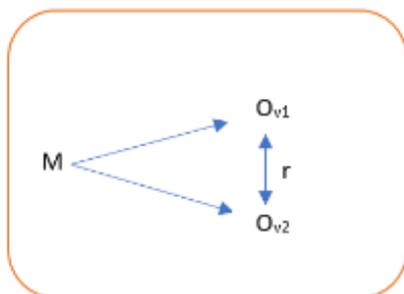
La investigación cuenta con un enfoque cuantitativo, debido a que evidencia la necesidad medir y estimar magnitudes, sin contar con variaciones realizadas por parte del investigador Hernández-Sampieri & Mendoza, (2018).

**Tipo:** Básica, debido a que la investigación busca conseguir conocimiento acerca de la relación que puede existir entre las dos variables de estudio, siendo el objetivo de esta brindar sustento teórico para futuros estudios Risco, (2020).

**Diseño:** No experimental, debido a que no se realiza manipulación de parte del investigador de las variables intervinientes en el estudio, solo se realizará la observación de los fenómenos para su examinación posterior Risco, (2020). Presenta una clasificación transversal, debido a que la medición de las variables se realizara en un momento específico Hernández-Sampieri & Mendoza, (2018). Tiene un alcance correlacional porque el propósito es obtener información del nivel de relación que presentan las variables de estudio Risco, (2020).

#### Figura 1

Esquema de diseño correlacional de la investigación



Dónde:

M= Muestra

O: Observación de las variables

V1: Variable1

V2: Variable 2

R: Relación

Matriz de consistencia (Anexo 1)

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Competencias laborales**

##### **Definición conceptual**

Son aquellos atributos individuales necesarios para cumplir con las funciones profesionales para el logro de los objetivos planteados de cada individuo para efectivizar el cumplimiento de las tareas asignadas es necesario conjugar los componentes intelectuales, capacidades operativas y técnicas que influyen en la labor realizada. Todo colaborador debe poseer un conjunto de competencias básicas para desarrollar sus actividades en la institución Chiavenato, (2009).

##### **Definición operacional**

El instrumento para la recolección de datos de la variable 1 es de autoría propia del investigador consta de cuatro dimensiones: (D1) Identificación de competencia, (D2) Normalización de competencia, (D3) Formación basada en competencia y (D4) Certificación de competencia y cuenta con la medición en tres niveles: malo, regular y bueno; con relación a los indicadores, está constituido por 13 ítems cuya influencia en cada dimensión es para la (D1), cuatro ítems, en la (D2), tres ítems, la (D3) presenta tres ítems y por último la (D4) que cuenta con tres ítems, la escala es ordinal y tipo Likert cuyos valores tenemos (1=Nunca; 2 = Casi nunca; 3= A veces; 4 = Casi siempre y 5 = Siempre).

#### **Variable 2: Estrés.**

##### **Definición conceptual**

Conjunto de reacciones personales ante un estímulo de gran impacto es una

respuesta física o psicológica ante reacciones de presión y angustia que pueden llegar a desarrollar sintomatología asociada a niveles de tensión en el ámbito del trabajo y la futura consecuencia de ello implica una disminución de la capacidad operativa para el rendimiento productivo Moscoso, (2009).

### **Definición operacional**

El instrumento para la recolección de datos de la variable 2 es de autoría propia del investigador consta de tres dimensiones: (D1) físico, (D2) psicológico y (D3) social; cuenta con la medición en tres niveles: alto, medio y bajo; con relación a los indicadores, está constituido por 34 ítems cuya influencia en cada dimensión es para la (D1), cuatro ítems, en la (D2), dieciocho ítems y por último la (D3) presenta doce ítems, la escala es ordinal y tipo Likert cuyos valores tenemos (1=Nunca; 2 = Casi nunca; 3= A veces; 4 = Casi siempre y 5 = Siempre).

La Operacionalización de las variables (ver Anexo 2).

### **3.3. Población, muestra y muestreo.**

La población es el grupo de individuos, medidas y cosas que cuentan con características en común que son observables en un espacio y determinado momento (Hernández, 2013). Durante la indagación de la población evidenciamos que está conformada por 99 licenciadas en enfermería de los servicios de una clínica de Lima. Para la investigación contamos con los siguientes criterios de selección laborar en la institución de estudio, cualquier modalidad de contrato, encontrarse activo en el centro de labores y aceptar voluntariamente en el estudio, los criterios de exclusión son personal que se encuentra de vacaciones y personal que realiza teletrabajo a causa de la pandemia de Covid-19.

La muestra se define como el subconjunto o parte de la población en la que realiza el estudio constituye la parte representativa de la población Lopez, (2004) en cuando a la presente investigación no se aplicó muestreo, debido a que la muestra se encuentra constituida por la totalidad de la población, al no aplicarse muestreo se procedió a utilizar la totalidad de la población constituida por 99 licenciadas en enfermería de los servicios de una clínica de Lima.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica:**

Se utilizo la encuesta tanto para la V1 como para la V2, se busca compilar información en la población estudiada. Previamente al uso de la técnica para el estudio se procedió al llenado del consentimiento informado cumpliendo con los principios eticos que rigen la investigación. Arias, (2013). (ver Anexo 3)

#### **Instrumento**

Se utilizó un cuestionario, que consta de un compilado de preguntas orientadas a recopilar la información en relación a las variables que se medirán Hernández-Sampieri & Mendoza, (2018). El instrumento contiene 2 cuestionarios: la primera parte, se encuentra basada en la medición de la variable de competencias laborales, es de elaboración propia del autor y fue sometida a juicio de expertos para su validación, consta de un total de 13 preguntas cerradas, con dimensiones: (D1) Identificación de competencia con cuatro ítems, (D2) Normalización de competencia con tres ítems, (D3) Formación basada en competencia con tres ítems y (D4) Certificación de competencia con un total de tres ítems, todos los ítems cuentan con opciones de respuesta de la escala de Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces

(3), Casi nunca (2) y Nunca (1) (ver Anexo 4) y la segunda parte que está basada en la medición de la variable estrés, es de elaboración propia del autor y fue sometida a juicio de expertos para su validación, consta de un total de 34 preguntas cerradas, con dimensiones: (D1) Dimensión física con cuatro ítems, (D2) Dimensión psicológica con dieciocho ítems y (D3) Dimensión social con doce ítems, todos los ítems cuentan con opciones de respuesta de la escala de Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1) (ver Anexo 5).

### **Validez**

Se identifica como el grado o jerarquía en que el instrumento permite la medición de la o las variables de estudio Hernández-Sampieri & Mendoza, (2018), así también se describe que un instrumento puede contener múltiples tipos de validez que están relacionados al con el objetivo de estudio, la población de estudio, las condiciones de aplicación y el método utilizado en la investigación Nuñez et al. (2021) se debe comparar el instrumento a usar con un patrón ideal o patrón Gold Estándar López et al. (2019) el proceso de validación del instrumento para la V1 y la V2 se sometieron a juicio de expertos que cuentan con conocimientos en el área desarrollada, concluyeron que ambos instrumentos cumplen y guardan relación con las dimensiones a ser medidas. En relación al juicio de expertos o la validez de los especialistas en la materia se define como aquel método de validación que permite comprobar la fiabilidad del estudio a desarrollar, es aquel juicio que se desarrolla por individuos con un extenso conocimiento en el área de estudio, una amplia trayectoria en el tema y pueden expedir valoración del instrumento a utilizar Rojas & Rojas, (2015) por lo expresado con anterioridad se contó con la evaluación de profesionales

especialistas en el área de estudio, que realizaron la verificación y evaluación de ambos cuestionarios, identificando que contenían consistencia, pertinencia y precisión con relación a los ítems que constituyen los cuestionarios utilizados en la investigación.

**Tabla 1**

Validez mediante técnica de juicio de expertos del cuestionario de Competencias Laboral

Apellido y Nombres	Grado académico	Veredicto
Manrique Yauri Rosa	Magíster	Aplicable
Medina Cordero Pilar	Magíster	Aplicable
Fernández Julián	Magíster	Aplicable

Certificados de la evaluación en Anexos.

**Tabla 2**

Validez mediante técnica de juicio de expertos del cuestionario de Estrés

Apellido y Nombres	Grado académico	Veredicto
Manrique Yauri Rosa	Magíster	Aplicable
Medina Cordero Pilar	Magíster	Aplicable
Fernández Julián	Magíster	Aplicable

Validez del instrumento (ver Anexo 6).

### **Confiabilidad**

Se define como el nivel en que al ser aplicado repetidamente em el mismo individuo o cosa genera resultados idénticos a los iniciales Hernández-Sampieri & Mendoza, (2018), Para la medición de confiabilidad los instrumentos fueron sometidos a la

Confiabilidad de Cronbach que es una prueba estadística que permite obtener una aproximación de la confiabilidad que tiene un instrumento Reidl, (2013).

Se procedió a realizar la prueba estadística para el cuestionario de Percepción de la competencia laboral con la ayuda del SPSS V25 y se obtuvo como resultado un 0,920, que corresponde a una alta confiabilidad (Tabla 3).

### Tabla 3

Confiabilidad del cuestionario de percepción de la competencia laboral – Alfa de Cronbach

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	13

---

Fuente: Elaboración propia del investigador.

Se procedió a realizar la prueba estadística para el cuestionario de nivel de estrés con la ayuda del SPSS V25, se obtuvo como resultado un 0,862, que corresponde a una alta confiabilidad (Tabla 4).

### Tabla 4

Confiabilidad del cuestionario de estrés – Alfa de Cronbach

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	34

---

Fuente: Elaboración propia del investigador.

### **3.5. Procedimientos**

Para la obtención de los datos de información que se analizaran se tomó la totalidad de las Licenciadas que laboran en una clínica en Lima, donde se observó un aumento de quejas por parte de los usuarios, generalmente relacionados con poca empatía entre los profesionales, falta de comunicación asertiva y demora en la información de los procesos de atención, luego de una búsqueda bibliográfica exhaustiva que fundamenta el marco teórico de la investigación entre los que tenemos artículos, libros, seminarios y congresos y trabajos de investigación, se planteó el problema general de estudio con su respectivo objetivo que busca determinar la relación entre las dos variables de estudio, se procedió a solicitar los permisos requeridos por la clínica para poder llevar a cabo la investigación, la cual fue aceptada por el gerente general, se procedió al llenado de los consentimientos informados a los participantes, el cual tenía carácter voluntario, al aceptar ser parte de la investigación se realizó el llenado de las encuestas, la recolección de datos se realizó de manera presencial, y tenía una duración de aproximadamente 25 minutos, al ser concluida la encuesta por parte del participante era devuelta al investigador, una vez realizadas todas las encuestas se desarrolló el vaciado de datos a una hoja de cálculo en MS Excel® para proceder a ser enlazado al IBM SPSS® y obtener los resultados estadísticos, que son interpretados en la presente investigación, permitiendo así realizar la discusión con los antecedentes tanto nacionales como internacionales, la generación de conclusiones y recomendaciones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El análisis de los datos recolectados se desarrolló con el uso del programa estadístico

IBM SPSS®, se introdujo en el programa las hojas de cálculo de MS Excel®, procediendo a realizar la asignación de valores a las dimensiones que deben ser medidas. El programa estadístico IBM SPSS® permite la cuantificación de las prevalencias, las mismas que son transportadas a cuadros y tablas para su interpretación. Con relación a la Hipótesis general se empleó la prueba Rho de Spearman, la misma que contaba con su prueba de normalidad, una vez identificado los valores se procedió a contrastar la información obtenida con los rangos de la prueba para negar o aceptar la hipótesis general del estudio.

### **3.7. Aspectos éticos.**

La ética se describe como en que los individuos actuamos y buscamos una mejora en nuestras conductas, esta ética engloba factores como los valores, tanto en el ámbito personal como en el ámbito colectivo Reyes, (2017). Para realizar el presente estudio se tomó en consideración los principios de responsabilidad social, humanidad, no maleficencia y de autonomía. Al realizar el consentimiento informado e instrumentos se mantuvieron las medidas de bioseguridad decretadas por el MINSA a causa de la pandemia del COVID-19, como uso de mascarilla KN95, uso de EPP, aplicación de alcohol al 70% para cada entrevistado y distanciamiento social de 1.5 metros entre el entrevistado y el encuestador con el fin de resguardar el bienestar físico e integral de los implicados.

## IV. RESULTADOS

Para presentar los resultados lo procesamos a través del software estadístico del SPSS V25, obteniendo los siguientes resultados:

### 4.1. Resultados descriptivos:

**Tabla 5**

Competencias laborales y las dimensiones en el personal de enfermería de una Clínica en Lima, 2022.

Variable/Dimensiones		n	%
D1: Identificación de Competencia	Malo	5	5,1%
	Regular	41	41,4%
	Bueno	53	53,5%
D2: Normalización de la Competencia	Malo	4	4,0%
	Regular	35	35,4%
	Bueno	60	60,6%
D3: Formación basadas en competencia	Malo	6	6,1%
	Regular	52	52,5%
	Bueno	41	41,4%
D4: Certificación de competencia	Malo	10	10,1%
	Regular	61	61,6%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 observamos que del 100% de la muestra el 55.6% refiere una buena competencia laboral y el 3.0% indica una mala competencia laboral, mientras que en la dimensión uno identificación de competencia se describe que 53.5% considera una buena identificación de competencia, por otro lado el 5.1% refiere una mala

identificación de competencia, en la dimensión dos el 60.6 % alude una buena normalización de la competencia, mientras que el 4,0% describe una mala normalización de la competencia, en la dimensión tres menciona que el 52.5% se encuentra incluido en una regular formación basada en la competencia mientras tanto el 6.1% refiere una mala formación basadas en competencia y la dimensión cuatro, indica que el 61.6% cuenta con una regular certificación de competencia mientras que el 10.1% alude a una mala certificación de competencia.

**Tabla 6**

Estrés y las dimensiones en el personal de enfermería de una Clínica en Lima, 2022.

Variable/Dimensiones		n	%
D1: Nivel físico	Bajo	18	18,2%
	Medio	59	59,6%
	Alto	22	22,2%
D2: Nivel psicológico	Bajo	30	30,3%
	Medio	66	66,7%
	Alto	3	3,0%
D3: Nivel social	Bajo	73	73,7%
	Medio	23	23,2%
	Alto	3	3,0%

Fuente: elaboración propia

En la tabla 6 evidenciamos que del 100% en relación con la (D1) dimensión de nivel físico, el 59,6% alude un nivel físico de estrés medio, el 18,2% evidencia un nivel físico de estrés bajo y el 22,2% se ubica en el nivel alto, prosiguiendo con la (D2) dimensión de nivel psicológico se obtuvieron los resultados de 66.7% de nivel de estrés medio,

el 30,3% evidencia un nivel de estrés psicológico bajo y el 3% restante un nivel psicológico de estrés alto, al describir la última dimensión (D3) cuyo nivel es el social se observa que el 73,7% de la muestra presenta un nivel de estrés social bajo, seguido del 23,2% que se ubica en el nivel medio y por último el 3% que se encuentra en el nivel alto de estrés en la dimensión social.

## 4.2. Contrastes inferenciales

### Hipótesis general

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la competencia laboral y el estrés en el personal de enfermería de una clínica en Lima, 2022

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación significativa entre la competencia laboral y el estrés en el personal de enfermería de una clínica en Lima, 2022

### Tabla 7

Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov y prueba de Shapiro-Wilk de la 'competencias laborales' y 'estrés' en el Personal de Enfermería de una Clínica de Lima - 2022.

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencias Laborales	,085	99	,074	,981	99	,174
Estrés	,132	99	,000	,951	99	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia del investigador.

En la tabla 7 observamos que la prueba de normalidad se usó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, porque la muestra es mayor a 50, en cuanto el nivel de significancia los datos siguen una distribución normal para la variable competencia laboral, mientras que para la variable estrés no sigue una distribución normal. Por lo tanto, la distribución no es normal, por tal motivo se trabajó con una prueba no paramétrica y se usó el estadístico Rho de Spearman para la comprobación de hipótesis.

**Tabla 8**

Prueba de Rho de Spearman para medir la relación entre competencias Laborales y Estrés en el Personal de Enfermería de una Clínica de Lima - 2022.

VARIABLES		Competencias Laborales	Estrés	
Rho de Spearman	Competencia Laborales	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,200*	
		n	99	
	Estrés	Coeficiente de correlación	,200*	1,000
		Sig. (bilateral)	,047	
		n	99	99

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

Fuente: Elaboración propia del investigador.

En la tabla 8 podemos identificar que respecto a la correlación de las variables de estudio existe una correlación significativa debido a que el valor encontrado fue menor que el valor referencial ( $p=0,047 < 0,05$ ) motivo por el cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna si hay relación significativa entre ambas variables, teniendo una correlación positiva baja.

### **Hipótesis específicas**

H<sub>1.1</sub>. Existe relación entre las competencias laborales y el nivel físico del estrés el personal de enfermería en una clínica de Lima, 2022.

H<sub>1.0</sub>. No existe relación entre las competencias laborales y el nivel físico del estrés el personal de enfermería en una clínica de Lima, 2022.

H<sub>2.1</sub>. Existe relación entre las competencias laborales y el nivel psicológico del estrés el personal de enfermería en una clínica de Lima, 2022.

H<sub>2.0</sub>. No existe relación entre las competencias laborales y el nivel psicológico del estrés el personal de enfermería en una clínica de Lima, 2022.

H<sub>3.1</sub>. Existe relación entre las competencias laborales y el nivel psicológico del estrés el personal de enfermería en una clínica de Lima, 2022.

H<sub>3.0</sub>. No existe relación entre las competencias laborales y el nivel psicológico del estrés el personal de enfermería en una clínica de Lima, 2022.

**Tabla 9**

Prueba de correlación de Rho de Spearman para la variable competencias laborales y las dimensiones del estrés en el nivel físico, nivel psicológico y nivel social en el personal de enfermería en una clínica de Lima, 2022.

			Competencias laborales	Nivel físico (D1)	Nivel Psicológico (D2)	Nivel social (D3)
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,056	-,063	-,002
		Sig. (bilateral)	.	,579	,537	,982
		n	99	99	99	99
	Nivel físico (D1)	Coefficiente de correlación	,056	1,000	,440**	,263**
		Sig. (bilateral)	,579	.	,000	,009
		n	99	99	99	99
	Nivel psicológico (D2)	Coefficiente de correlación	-,063	,440**	1,000	,621**
		Sig. (bilateral)	,537	,000	.	,000
		n	99	99	99	99
	Nivel social (D3)	Coefficiente de correlación	-,002	,263**	,621**	1,000
		Sig. (bilateral)	,982	,009	,000	.
		n	99	99	99	99

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

En la tabla 9 observamos que, a través de la correlación de Rho de Spearman, se acepta la hipótesis Nula y se rechaza la hipótesis alterna, esto debido a que el valor de resultado es ( $p= 0,579 > 0,01$ ) donde es mayor que  $\alpha$ , dando como resultado que no hay relación entre la variable competencia laboral y la dimensión nivel físico del estrés en el personal de enfermería en una clínica privada en Lima, 2022.

Para la dimensión 2 nivel psicológico mediante la correlación de Rho de Spearman, se acepta la hipótesis Nula y se rechaza la hipótesis alterna, debido a que el resultado obtenido ( $p=0,537 > 0,01$ ), donde es mayor que  $\alpha$ , dando como resultado que no hay relación entre la variable competencia laboral y la dimensión nivel psicológico del estrés en el personal de enfermería en una clínica privada en Lima, 2022.

Por último, para la dimensión 3 nivel social con el uso de la correlación de Rho de Spearman, se acepta la hipótesis Nula y se rechaza la hipótesis alterna, esto ocurre porque el valor encontrado ( $p= 0,982 > 0.01$ ), dando como resultado que no hay relación entre la variable competencia laboral y la dimensión nivel social del estrés en el personal de enfermería en una clínica privada en Lima, 2022.

## V. DISCUSIÓN

Este estudio fue llevado a cabo en una institución de Lima, de tipo privado, que cuenta con todas las especialidades médicas, para la variable de estrés en relación con la (D1) dimensión de nivel físico, el 59,6% refiere un nivel físico de estrés medio, el 18,2% evidencia un nivel físico de estrés bajo y el 22,2% se ubica en el nivel alto, prosiguiendo con la (D2) dimensión de nivel psicológico se obtuvieron los resultados de 66.7% de nivel de estrés medio, el 30,3% evidencia un nivel de estrés psicológico bajo y el 3% restante un nivel psicológico de estrés alto, al describir la última dimensión (D3) cuyo nivel es el social se observa que el 73,7% de la muestra presenta un nivel de estrés social bajo, seguido del 23,2% que se ubica en el nivel medio y por último el 3% que se encuentra en el nivel alto de estrés en la dimensión social. Los estudios que tienen mayor relevancia y sincronía al presente tenemos Merkusi, (2020) que mediante su estudio cuantitativo identifica que el estrés laboral tiene una influencia sobre el desempeño laboral ( $p=0,035$ ), corroborando lo hallado en el estudio, al igual que Haneen et al. (2021) en cuya investigación identifica el estrés es responsable del 80% de los accidentes en el trabajo y estima que el 93% de las enfermeras laboran bajo factores de estrés intensos. Del mismo modo Hakime et al. (2022) identifico que la correlación entre estrés y fatiga positiva ( $r= -,204^{**}$ , y  $p=0.000$ ) y determina que el estrés relacionado con el trabajo y la carga laboral y la cantidad de horas de trabajo realizada tienen efecto positivo sobre la fatiga, corroborando lo hallazgos de nuestra investigación. Al igual que Imbaquingo, (2021) que busca identificar la relación del síndrome de burnout y la calidad de vida laboral y observo en su investigación que el 60% de la muestra presentan un nivel de estrés que afecta su salud con relación a la

investigación el nivel de estrés en nivel físico corresponde al 22% de la población. Mientras que para Correa, (2020) en la investigación que desarrollo busco evaluar los niveles estrés laboral en médicos y enfermeras los resultados obtenidos para el personal de enfermería fueron de valor=82 concluyendo que existe un nivel medio al igual que la presente. El estrés laboral es un fenómeno a nivel global debido a las cifras elevadas de prevalencia generando que se convierta en un problema de salud pública, los estudios revisados previamente demuestran que se debe a múltiples factores entre los que identifican a los sociales, económicos y laborales, por ultimo se describe que a diferencia de los hallazgos de los autores que identifican relación significada entre sus factores y el estrés, nuestro estudio demuestra que el estrés y las tres dimensiones evaluadas no presentan relación significativa. Es imperioso acotar que la presencia del estrés en el personal de salud no es una problemática actual, pero se ha visto en aumento a consecuencia de la pandemia que venimos afrontando actualmente y constituye un tema de responsabilidad social buscar y encontrar los factores que lo ocasionan para tomar las medidas pertinentes y corregir la situación.

Referente a la variable competencias laborales se identifica que del 100% de la muestra el 55.6% refiere una buena competencia laboral y el 3.0% indica una mala competencia laboral, mientras que en la dimensión uno identificación de competencia cita un 53.5% una buena identificación de competencia, mientras que el 5.1% se ubica una mala identificación de competencia, en relación a la dimensión dos que es normalización de la competencia el 60.6 % obtiene una buena normalización de la competencia, en tanto el 4,0% refiere una mala normalización de la competencia,

prosiguiendo con el análisis se realiza la interpretación de la dimensión tres refiere que el 52.5% describe una regular formación basada en la competencia mientras tanto el 6.1% indica una mala formación basadas en competencia y por último se evidencia la dimensión cuatro que se define como certificación de competencia, se observa que el 61.6% alude una regular certificación de competencia mientras que el 10.1% refiere una mala certificación de competencia. Las investigaciones que cuentan con resultados de similitud con la presente investigación, tenemos a Chiavenato, (2009) que describe que un atributo esencial de los profesionales a las competencias laborales las cuales deberán tener un periodo de manejo practico de los procesos y procedimientos que desarrollan en su unidad de servicio, permitiendo la gestión optima de las labores, el autor concluye al igual que en el presente que las competencias laborales y los manejos presentan una relación de significancia permitiendo corroborar nuestro hallazgo. Del mismo modo Álvarez, (2018) cuya investigación se encarga de evaluar el cumplimiento de las competencias profesionales con el uso de un cuestionario que arrojó resultado de que el 45% de los entrevistados prefieran no manejar procesos y procedimientos necesarios para el majeo de sus funciones y concluye que existe relación directa, de igual manera que con nuestro estudio. Oda, (2022) en su estudio identifica la relación entre gestión por procesos y las competencias laborales, los resultados obtenidos que para la variable competencia laboral el 72% indico competencia alta y un 28% nivel regular concluyendo que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio, dicha información corrobora la presentada en esta investigación pues los niveles resultantes son similares por encima del 50%. Con relación a estos atributos

indispensables para el cumplimiento de los logros que cada individuo presenta, evidenciamos que en las 4 competencias que son parte del estudio mas de 50% refiere buenas competencias laborales, con relación a los autores citados previamente identificamos que nuestro estudio presenta valores similares a los hallados en las referencias previas.

En consideración a la hipótesis general, Existe relación significativa entre la competencia laboral y el estrés en el personal de enfermería de una clínica en Lima, 2022, no existen estudios anteriores al presentado debido a que es un estudio nuevo, que aborda una problemática actual y de índole original. Pero realizaremos comparaciones con estudios que ahondan en las variables de estudio de manera individualizada, realizando un comparativo se concluye que a diferencia de Álvarez, (2018) donde su análisis con el objetivo de identificar la capacidad de atención del cuidado de enfermería muestra que el nivel medio corresponde al 18.9% y concluye en que las condiciones laborales que mantiene el personal si tiene significancia con el nivel de habilidad para este tipo de atención( $p=0.000 > 0,05$ ), siendo muy similar a los resultados obtenidos en la presente investigación, por otro lado tenemos a, también tenemos a Espinoza, (2020) que en su estudio correlacional observo que el 98% de los colaboradores presentaba un nivel medio y alto de estrés laboral y que este tenía relación con el desempeño corroborando lo hallado en la presente investigación que evidencia que el estrés laboral y las competencias cuentan con relación significativa. Del mismo modo tenemos la investigación de Muñante, (2021) que concluye a través de un estudio no experimental y correlacional en profesionales de enfermería que el 77,8% presenta estrés medio, mediante lo expuesto sobre los estudios previamente

revisados podemos inferir que el estrés constituye una problemática común en las instituciones de salud y se debe a múltiples factores, así como nuestras referencias identifican que sus factores influyen en las competencias laborales nuestra investigación corrobora que el estrés es un factor influyente pues existe relación significativa entre las competencias laborales y la presencia de estrés .

Respecto a la hipótesis específica para la Dimensión 1 nivel físico se acepta la hipótesis Nula y se rechaza la hipótesis alterna, esto debido a que el valor de resultado es ( $p= 0,579 > 0,01$ ), dando como conclusión que no existe relación entre la variable competencia laboral y la dimensión nivel físico del estrés en el personal de enfermería en una clínica privada en Lima, 2022, en afinidad se encuentra a Espinoza, (2020) con su investigación que busca la correlación del estrés y el desempeño laboral, el autor obtuvo que un 98% de colaboradores presentaron un nivel medio y alto de estrés; los resultados para la exigencias de los supervisores obtuvo como resultado que el 70% y 25% siempre y a veces respectivamente sienten presión por parte de los supervisores siendo esto un factor de estrés, es así que comparamos sus resultados con los obtenidos en nuestra investigación que obtuvo un 59,6% con nivel medio y un 22,2% con nivel alto. El nivel físico evalúa manifestaciones clínicas causadas por el estrés, en consideración con los autores que si evidencian manifestaciones físicas nuestro estudio no presenta relación significativa entre las competencias laborales y la dimensión física.

En consideración a la hipótesis específica para la Dimensión 2 nivel psicológico, se rechaza la hipótesis alterna, debido a que el resultado obtenido ( $p=0,537 > 0,01$ ), dando como resultado que no existe relación entre la variable competencia laboral y la

dimensión nivel psicológico del estrés en el personal de enfermería en una clínica privada en Lima, 2022. En correspondencia con lo identificado, Caruajulca y Sánchez, (2020) obtuvo como resultado en su dimensión de cansancio emocional el 47.4% presento nivel medio de estrés, en nuestra dimensión correlacional que es el nivel psicológico obtuvimos 66.7%, para la dimensión psicológica que identifica respuestas inadecuadas del personal, en consideración con los autores referenciados que obtuvieron un porcentaje menor a 50% nuestro estudio obtuvo un porcentaje mayor en dicho nivel, pero no se evidencia relación significativa entre las competencias laborales y la dimensión 2 del estrés.

Finalmente, con relación a la hipótesis específica para la Dimensión 3 el nivel social, se rechaza la hipótesis alterna, esto ocurre porque el valor encontrado fue ( $p=0,982>0.01$ ), dando como resultado que no existe relación entre la variable competencia laboral y la dimensión nivel social del estrés en el personal de enfermería en una clínica privada en Lima, 2022. De acuerdo con lo identificado, Atencio & Tarqui, (2020) describe que la relación entre la jefatura y el colaborador tiene como resultados el 49,7% es regular, en nuestra investigación se identificó que un 23,2% de nuestra muestra se identifica con nivel medio. La dimensión social hace referencia a la insatisfacción laboral, a diferencia de nuestra referencia nuestro estudio obtuvo un porcentaje mucho menor evidenciando que no existe relación significativa entre las competencias laborales y dicha dimensión del estrés.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Existe una correlación significativa entre la competencia laboral y el estrés en el personal de enfermería de una clínica en Lima, 2022, debido a que el valor encontrado fue menor que el valor referencial ( $p=0,047<0,05$ ).

**Segunda:** No existe relación significativa entre la competencia laboral y la dimensión 1 nivel físico del estrés en el personal de enfermería de una clínica en Lima, 2022, debido a que el valor encontrado fue menor que el valor referencial ( $p=0,579>0,01$ ).

**Tercero:** No existe relación significativa entre la competencia laboral y la dimensión 2 nivel psicológico del estrés en el personal de enfermería de una clínica en Lima, 2022, debido a que el valor encontrado fue menor que el valor referencial ( $p=0,537>0,01$ ).

**Cuarto:** No existe relación significativa entre la competencia laboral y la dimensión 3 nivel social del estrés en el personal de enfermería de una clínica en Lima, 2022, debido a que el valor encontrado fue menor que el valor referencial ( $p=0,982>0,01$ ).

## **VII.RECOMENDACIONES**

**Primera.** Las Autoridades Gerenciales de la clínica privada deben considerar oportunidades de mejoras para la gestión en general del personal de enfermería a fin de reducir al mínimo los niveles de estrés en el ambiente laboral, se deben considerar las mejoras en el nivel de contratación de los profesionales, con nivel de experticia en el área que postula.

**Segunda.** La jefatura de la Oficina de gestión del Talento Humano el periodo de inducción debe ser ampliado para mejorar la cultura organizacional de tal manera que los Licenciados mantengan la normatividad institucional, que permita mantener identidad institucional, los profesionales de enfermería deben mantener especialización constante en un área determinada asignada a su labor asistencial contando con el apoyo de la Institución para mejorar sus competencias laborales.

**Tercero.** Las lideres de servicio deben mantener supervisión constante de los profesionales a su cargo para la prevención de los riesgos psicológicos y sociales, así como realzar seguimiento constante a fin de identificar mejoras en el servicio.

**Cuarto.** Se sugiere a los futuros investigadores profundizar en la relación hallada entre las variables de estudio, con aumento de muestra y el uso de otras dimensiones se podrían conseguir más información teórica sobre la problemática presentada en la investigación.

## REFERENCIAS

- Acosta Romo, M. (2020). *Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adulto*. 17.  
<https://doi.org/10.22463/17949831.1698>
- Almanza Choque, J. (2019). *Estilos de vida y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería H.R.H.D.E. Arequipa 2018*.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12827>
- Alvarez Grossman, F. (2018). *Relación de cumplimiento de competencias profesionales con la percepción de clima laboral en el Hospital San José PNP*.  
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10755>
- Arias-Odón, G. (2013). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica.: Vol. 6.a ed.*
- Atencio Quintana, D. & Tarqui Mamani, C, (2019). *Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú*. <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
- Bustamante Rios, N. (2021). *Competencias laborales y productividad administrativa en la Red de Salud Rioja - 2021* [Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77843/Bustamante\\_RNC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77843/Bustamante_RNC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Colegio Enfermeras del Perú*, (2020) (testimony of C.E.P.).
- Cassiani, S. H. D. B., Munar Jimenez, E. F., Umpiérrez Ferreira, A., Peduzzi, M., & Leija Hernández, C. (2020). *La situación de la enfermería en el mundo y la*

*Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19.*

<https://iris.paho.org/handle/10665.2/52081>

Cerrillo Quispe, S. A. (2020). *competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud del hospital cayetano heredia, Lima.*

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/70109>

Chiavenato, I. (2009). Repositorio Digital Gestión del talento humano Sede Bolivia: Gestión del talento humano. *Sede Académica La Paz.*

<http://104.207.147.154:8080/handle/54000/1143>

Correa Jiménez, C. I. (2020). *Evaluación de niveles de estrés laboral en médicos y enfermeras de la Fundación Pablo Jaramillo de la ciudad de Cuenca: Propuestas de afrontamiento adecuado.*

<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10586/1/16175.pdf>

Cruces Flores, F. M. & Surco Quispe, G. S. (2021). *Estrés académico y estilo de vida durante la pandemia del covid-19, en estudiantes de secundaria de la institución educativa particular "independencia americana" de tacna, año 2021 [universidad autónoma de ica].*

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1474/1/GloriaStephanieSurcoQuispe.pdf>

Ducci, M. (1997). El Enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional: formación basada en competencia laboral. *Montevideo: CINTERFOR/ OIT.*

[https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/libmex.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/libmex.pdf)

Espada de la Cruz, S. M. (2019). *Descripción: Gestión por competencias del talento*

*humano y estrés laboral del personal de salud del Hospital San Juan de Lurigancho 2019.*

[https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE\\_3b264d5a330e3c7cda69f38e3dd610b3](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_3b264d5a330e3c7cda69f38e3dd610b3)

Espinoza, S. K. D. (2020). *El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud*. 14. <https://doi.org/https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>

Gutierrez et al. (2022). *Impacto de la evaluación y certificación de competencias laborales del CENFOTUR en los trabajadores del sector turismo en Lima Metropolitana 2012-2019* [Universidad Continental].

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10756/1/IV\\_PG\\_MGP\\_TE\\_Gutierrez\\_Tabachi\\_Uribe\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10756/1/IV_PG_MGP_TE_Gutierrez_Tabachi_Uribe_2022.pdf)

Hakime et al. (2022). Relationship Between Compassion Fatigue in Nurses, and Work-Related Stress and the Meaning of Life. *Journal of Religion and Health*, 61(3), 1848–1860. <https://doi.org/10.1007/S10943-020-01142-0>

Hanco Huamán, S. T. (2020). *Factores psicosociales y estrés laboral en enfermeras egresadas del 2017 de la universidad nacional de san agustín de arequipa, 2020* [universidad nacional de san agustín de arequipa].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13527/ENhahust.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Haneen et al. (2021). Impact of Occupational Stress on Nurses' Job Performance According to Nurses Perception. *Medico-Legal Update*, 21(3), 1–4.

[file:///C:/Users/Geli\\_/Downloads/ojsadmin,+37 \(2\).pdf](file:///C:/Users/Geli_/Downloads/ojsadmin,+37%20(2).pdf)

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología De La Investigación por Hernández Sampieri, Roberto - 9781456223960 - Journal.*

<https://www.edicionesjournal.com/Papel/9781456223960/Metodologia+De+La+Investigacion>

Hernández Hermosillo, S. M. (2013). Población y Muestra. In *Universidad autonoma del estado de Hidalgo.*

[https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Lectura/maestria/documentos/LECT86.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/maestria/documentos/LECT86.pdf)

Hinojosa Dazza, S. M. (2020). *Fortalecimiento de competencias profesionales transversales de docentes y su influencia en la calidad de los aprendizajes de estudiantes de bachillerato unificado en unidades educativas de Guayaquil, Ecuador* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15506/Hinojosa\\_ds.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15506/Hinojosa_ds.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Huanca Espejo, M. E. (2019). *Estrés laboral del personal de enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva Adulto del Hospital Universitario Nuestra Señora de La Paz, Tercer Trimestre, 2019.* <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/24803>

Imbaquingo Asimbaya, S. V. (2021). *El síndrome de burnout y su relación con la calidad de vida laboral del personal de enfermería del hospital básico sigchos en la ciudad de cotopaxi, ecuador* [universidad católica de santiago de guayaquil].

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15917/1/T-UCSG-POS-MGSS-292.pdf>

JIMENEZ, R. C. C. y V.H. J. (2018). Teorías Clásicas de las Organizaciones y el Gung Ho. *Revista Científica Scielo*, 22.

[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1668-87082018000100001](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1668-87082018000100001)

La Cruz Ramirez, Y. M. (2018). *Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia hospital nuestra señora de las Mercedes Carhuaz 2016 presentada por* [Universidad San Martín De Porres].

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3488/delacruz\\_rym.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3488/delacruz_rym.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

López, et al. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2).

<http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331#:~:text=Valida z es el grado en,de oro o Gold Standard.>

Lopez, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8), 1–6.

<http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>

Mahmut, E. (2021). The Effect of Stress Level on Patient Care Behavior in Nurses.

*International Journal of Caring Sciences*, 14(1), 326.

[http://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/35\\_evli\\_original\\_14\\_1.pdf](http://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/35_evli_original_14_1.pdf)

Mamani Ramos, C. J. (2021). *Estrés laboral y actitudes durante la pandemia COVID-19 del personal de enfermería a nivel de la micro-red de salud Cono Norte de Tacna, 2021* [universidad peruana unión].

[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4665/Claudia\\_Tesis\\_Maestro\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4665/Claudia_Tesis_Maestro_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Martínez et al. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Revista Enfermería Global*, 50, 1–11.

Merkusi, S. (2020). Research on Job Stress and Nurse Performance. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit)*, 9(2), 154–160.  
<https://doi.org/10.18196/JMMR.92126>

Minsa. (2020). *Resolución Ministerial N° 960-2020-MINSA - Gobierno del Perú*.  
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/1364189-960-2020-minsa>

Monzó Arévalo, R. (2011). *Formación basada en competencias. El caso de los estudios de la Escuela de Administracion de Instituciones, de la Universidad Panamericana en México*.  
[https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/79177/Tesi\\_Rosa\\_Monzó.pdf?sequence=1](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/79177/Tesi_Rosa_Monzó.pdf?sequence=1)

Moscoso Manolete, S. (2009). De la mente a la célula: impacto del estrés en psiconeuroinmunoendocrinología. *Liberabit. Revista de Psicología*, 15(2), 11.  
<https://www.redalyc.org/pdf/686/68611924008.pdf>

Muñante Fernández, R. Y. (2021). *Nivel de estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería. Unidad de respuesta rápida a pacientes COVID-19 Lima, 2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66418>

Núñez et al. (2021). Validez de un instrumento para medir capital intelectual en

empresas. *Investigación Administrativa*, 50(128), 1–20.

<https://www.redalyc.org/journal/4560/456067615012/html/>

Oda Gil, F. V. (2022). *Gestión por Procesos y las competencias laborales de los trabajadores del Puesto de Salud Nicolás Garatea, Nuevo Chimbote- 2021* [Universidad Cesar Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87202/Oda\\_GFV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87202/Oda_GFV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

OPS/OMS|Organización Panamericana de la Salud. (2022). *Enfermería - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud.*

<https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>

OPS. (2022). *gestion del recurso humano*. <https://www.paho.org/es/noticias/4-5-2022-hay-que-hacer-mas-para-proteger-al-personal-enfermeria-mientras-aumentan-casos>

Reidl-Martinez, L. M. (2013). Confiabilidad en la medición. *Investigación Educ. Médica*, 2(6), 1–10.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572013000200007](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000200007)

Reyes, R. M. (2017). *Problema ético*.

<https://www.slideshare.net/RUTHREYES43/momento-2-75694956>

Risco Alvarez, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. *Universidad de Lima*.

Rojas, M. D. C. & Robles Garrote, P. (2015). Validation by expert judgements: two cases of qualitative research in Applied Linguistics. *Revista Nebrija*, 18(1), 1–16.

[https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo\\_55002aca89c37.pdf](https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf)

Samaniego Quispe, S. J. & Lazo Castillo, L. M. (2021). *Autoestima y estrés académico en estudiantes de una institución pública de la provincia de junín - 2021* [universidad peruana los andes].

[https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2900/TESIS\\_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2900/TESIS_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sano Sanchez, E. (2021). *La gestión del talento humano y el logro de las competencias laborales en los servidores municipales -lima* [centros de altos estudios nacionales].

<https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/3059125/1/TESIS DE GRADO ERICA SANO.pdf>

Trujillo Ramirez, C. O. & Quispe Arana, A. C. (2021). Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. *Revista Científica Cuidado y Salud Pública*, 1(2).

<http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>

Vallejo Ron, R. C. (2022). *El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral Un estudio de caso en una empresa privada de investigación de mercados* [Universidad Andina Simón Bolívar].

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8608/1/T3768-MGTH-Vallejo-EI estres.pdf>

Vigo Ayasta, E. R. (2018). *Influencia de los factores asociados en la certificación de competencias de los profesionales de la salud en la región lambayeque. 2017*

[Universidad Nacional Federico Villarreal].

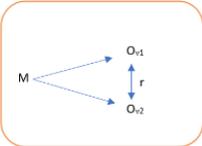
[http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2576/VIGO AYASTA ELSA REGINA -DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2576/VIGO_AYASTA_ELSA_REGINA_DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

# **ANEXOS**

## ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: Competencias Laborales y Estrés en el Personal de Enfermería de una Clínica de Lima - 2022.

Autor: Carla Dionicia Sigrith Li Euribe

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación de las competencias laborales y el estrés en el personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación de las competencias laborales y el estrés en el físico del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación de las competencias laboral y el estrés en el nivel psicológico del personal de enfermería de una clínica en Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación de la competencia laboral y el estrés en el nivel social del personal de enfermería de una clínica de la Lima, 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación de las competencias laborales y el estrés del personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022.</p> <p><b>Objetivos Específico</b></p> <p>Identificar la relación de la competencia laboral y el estrés en el nivel físico en el personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022.</p> <p>Identificar la relación la competencia laboral y el estrés en el nivel psicológico del en el personal de enfermería de una clínica en Lima, 2022.</p> <p>Identificar la relación de las competencias laboral y el estrés en el nivel social en el personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación entre la competencia laboral y el estrés en el personal de enfermería de una clínica en Lima, 2022</p> <p><b>Hipótesis Especificas</b></p> <p>Existe relación entre la competencia laboral y el estrés en el nivel físico del en el personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022.</p> <p>Existe relación entre la competencia laboral y el estrés en el nivel psicológico en el personal de enfermería de una clínica en Lima, 2022.</p> <p>Existe relación entre la competencial laboral y estrés en el nivel social en el personal de enfermería de una clínica de Lima, 2022.</p>	<p><b>Variable 01</b></p> <p>Competencias laborales</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Dimensión 1 Identificación de competencia</p> <p>Dimensión 2 Normalización de competencia</p> <p>Dimensión 3 Formación basada en competencia</p> <p>Dimensión 4 Certificación de competencia</p> <p><b>Variable 02</b></p> <p>Estrés</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Dimensión 1 Física</p> <p>Dimensión 2 Psicológica</p> <p>Dimensión 3 Social</p>	<p><b>Método de investigación</b></p> <p><b>Tipo:</b> Básico.</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental.</p> <p><b>Alcance:</b> Correlacional.</p>  <p><b>Población y muestra</b></p> <p><b>Población:</b> 99 Licenciadas en enfermería.</p> <p><b>Muestra:</b> Al ser una población pequeña se tomará la totalidad de la población para la muestra Hernández-Sampieri &amp; Mendoza, (2018).</p> <p><b>Técnicas e instrumentos</b></p> <p><b>Variable 1:</b> Competencias Laborales.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario competencias laborales Autor: Li (2022)</p> <p><b>Variable 2:</b> <b>Estrés.</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta. Autor: Li (2022)</p>

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Título: Competencias Laborales y Estrés en el Personal de Enfermería de una Clínica de Lima - 2022.

Autor: Carla Dionicia Sigrith Li Euribe

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles/rangos
<b>Competencias Laborales</b>	Son aquellos atributos individuales necesarios para cumplir con las funciones profesionales para el logro de los objetivos planteados de cada individuo para efectivizar el cumplimiento de las tareas asignadas es necesario conjugar los componentes intelectuales, capacidades operativas y técnicas que influyen en la labor realizada Chiavenato, (2009).	Se desarrollo un instrumento que contiene cuatro dimensiones: (D1) Identificación de competencia, (D2) Normalización de competencia, (D3) Formación basada en competencia y (D4) Certificación de competencia.	Identificación de competencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación asertiva</li> <li>• Empleo colectivo</li> <li>• Orientación laboral</li> <li>• actitudes</li> </ul>	1-2 3-4	Escala ordinal tipo Likert	Malo Regular Bueno
			Normalización de competencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• liderazgo</li> <li>• comunicación</li> <li>• aptitudes</li> <li>• toma de decisiones</li> </ul>	5-6 7		
			Formación basada en competencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aptitudes (saber)</li> <li>• gestión de medición del tiempo</li> <li>• adaptación organizacional</li> <li>• habilidad para la negociación</li> </ul>	8-9 10		
			Certificación de competencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gestión de control del comportamiento</li> <li>• capacidad de intercomunicación</li> </ul>	11-12-13		
<b>Estrés</b>	Es una respuesta física o psicológica ante reacciones de presión y angustia que pueden llegar a desarrollar sintomatología asociada a niveles de tensión en el ámbito del trabajo y la futura consecuencia de ello implica una disminución de la capacidad operativa para el rendimiento productivo Moscoso, (2009).	Se desarrollo un instrumento que contiene tres dimensiones: (D1) Física, (D2) Psicológica y (D3) Social	Físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• carga en el trabajo</li> </ul>	1-2-3-4	Escala ordinal tipo Likert	Alto Medio Bajo
			Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• muerte y sufrimiento</li> <li>• preparación insuficiente</li> </ul>	5-6-7-8-9-10-11-12-13-14-15-16-17-18-19-20-21-22		
			Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• problemas con otras</li> </ul>	23-24-25-26-27-28-29-30-31-32-33-34		

### Anexo 3: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO MAESTRIA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

CONSENTIMIENTO INFORMADO

**“Competencias Laborales y Estrés en el Personal de Enfermería de una Clínica de Lima - 2022”** La presente investigación tiene como finalidad determinar la relación de las competencias laborales y el estrés del personal de enfermería de una clínica de lima,2022. El ámbito de aplicación es la jurisdicción del Distrito de San Borja, siendo la población objetivo las licenciadas de enfermería que laboran en la Clínica. Con relación al aspecto metodológico, la participación en el estudio es de carácter voluntaria y directa, se respetará la CONFIDENCIALIDAD; los resultados serán utilizados por el autor y la difusión de nombres y apellidos de los encuestados queda rotundamente prohibido, solo se hará de conocimiento las cifras y/o resultados para la elaboración de frecuencias y análisis estadísticos, cosa que permitan explicar y entender los fenómenos de la investigación.

La autora

Mediante el presente, yo ..... Con DNI: \_\_\_\_\_, después de haber obtenido una explicación en cuanto a la investigación sobre **“Competencias Laborales y Estrés en el Personal de Enfermería de una Clínica de Lima – 2022”**,DECLARO LO SIGUIENTE:

- ♣ Que el autor, me ha explicado que es de carácter confidencial y voluntaria la participación,
- ♣ Haber sido explicado sobre el interés y finalidad que persigue la investigación.
- ♣ Haber sido explicado que con mi participación contribuirá en generar conocimientos para la comunidad científica, que permitan explicar la naturaleza y fenómenos entorno estrés del personal de enfermería.
- ♣ Doy mi consentimiento en participar en la investigación porque sé que se respetara el criterio de confidencialidad.

Por lo expuesto decido:

Si acepto participar (  )

No acepto participar (  )

Firma o huella \_\_\_\_\_

## Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

### VARIABLE 1: percepción de las competencias laboral cuestionario

Estimado colaborador de la clínica que brinda servicio reciba un cordial saludo y muy agradecida por el apoyo que me van a brindar en la presente encuesta que tiene como objetivo de determinar la percepción de las competencias laborales.

Sus respuestas son estrictamente confidenciales y anónimas.

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Instrucciones: Marque (X) solo una de las siguientes alternativas por cada interrogante de acuerdo con su opinión. Según la leyenda.

N°	PERCEPCION DE LAS COMPETENCIAS LABORALES	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	<b>DIMENSIÓN: IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS</b>					
1	¿El personal que labora a la fecha define las competencias laborales que se necesita para su puesto?					
2	¿Existe un sistema de selección de competencias que define la competencia específica para el puesto de trabajo?					
3	¿La evaluación de desempeño evalúa las competencias laborales del personal?					
4	¿Considera que los perfiles de puestos identifican claramente las competencias laborales que necesitan para su desarrollo?					
	<b>DIMENSIÓN: NORMALIZACION DE COMPETENCIAS</b>					

5	¿Existen perfiles basados en competencias laborales como base del proceso de selección del personal?					
6	¿Es conocedor de que su puesto de trabajo tiene normado ciertas competencias laborales?					
7	¿Siente que han sido identificadas y normadas sus competencias dentro de su perfil?					
	<b>DIMENSIÓN: FORMACIÓN BASADAS EN COMPETENCIAS</b>					
8	¿Cree usted que las competencias que son parte del desempeño de su función son valoradas y perfeccionadas por la capacitación?					
9	¿Las competencias laborales de su perfil son actualizadas cada cierto tiempo?					
10	¿Existe capacitación y/o formación basados en las competencias laborales descritas en su perfil de puesto?					
	<b>DIMENSIÓN: CERTIFICACION DE COMPETENCIAS</b>					
11	¿Siente que las competencias específicas de su puesto son validadas debidamente consideradas?					
12	¿Existen mecanismo de certificación de las competencias que se describen dentro de su perfil de puesto?					
13	¿Existen mecanismo de certificación de las competencias adquiridas para el cumplimiento de su puesto de trabajo?					

## Anexo 5: Instrumento de recolección de datos

### VARIABLE 2: Nivel de estrés

#### Cuestionario

Estimado colaborador de la clínica que brinda servicio reciba un cordial saludo y muy agradecida por el apoyo que me van a brindar en la presente encuesta que tiene como objetivo de determinar el nivel de estrés del personal de enfermería.

Sus respuestas son estrictamente confidenciales y anónimas.

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Instrucciones: Marque (X) solo una de las siguientes alternativas por cada interrogante de acuerdo a su opinión. Según la leyenda.

N°	NIVEL DE ESTRES	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	<b>DIMENSIÓN: FISICO</b>					
1	Sus labores en un servicio implican tareas no relacionadas con su ámbito de desempeño.					
2	El tiempo para completar sus labores dentro del ámbito de hospitalización es insuficiente.					
3	Durante su turno en su servicio ha sido transferido (a) a otras áreas por escasez de personal.					
4	El personal de salud es insuficiente para desarrollar un servicio adecuado.					
	<b>DIMENSIÓN: PSICOLOGICOS</b>					

5	Se siente afectados cuando conversan con un paciente sobre su inminente deceso.				
6	Se siente conmovido cuando observa el sufrimiento de sus pacientes.				
7	Le es difícil superar el fallecimiento de un paciente con el que estableció estrecha relación.				
8	El fallecimiento de un paciente le entristece abrumadoramente.				
9	Le es complicado tomar decisiones para atender a un paciente cuando la autoridad responsable no esta.				
10	Se siente frustrado (a) cuando un paciente consulta algo para lo que no tiene respuesta inmediata.				
11	Le faltan oportunidades para compartir con otros miembros de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes.				
12	Saber que no está en la capacidad de ayudar a los familiares de pacientes a su cargo le hace sentir desmoralizado.				
13	El insuficiente conocimiento para el manejo de equipos especializados le hace sentir contrariado (a).				
14	Le afecta emocionalmente no poder brindar apoyo emocional a los pacientes que lo requieren.				
15	Le genera temor realizar procedimiento doloroso para los pacientes.				
16	Tener desconocimiento de la situación medica de un paciente o su tratamiento le incomoda sobremanera.				
17	Le asusta cometer algún error en el tratamiento de un paciente.				
18	Le genera sentimiento de culpabilidad el no tener preparación adecuada para ayudar al paciente.				

19	Le faltan oportunidades para conversar con otras personas del ámbito de hospitalización acerca de los problemas relacionados a los pacientes.					
20	Se siente impotente ante casos de pacientes que no presentan mejoría.					
21	Siente que las roturas de equipos tecnológicos como ordenador o equipos electrónicos le irritan demasiado.					
22	La falta de disponibilidad del personal y las atenciones a los pacientes fuera del horario le hacen perder la cordura.					
DIMENSIÓN: SOCIAL						
23	Le da temor la muerte súbita de un paciente sin que exista motivo aparente.					
24	Le genera pánico la ausencia de personal ante una situación de urgencia.					
25	Tiene conflicto con el personal de salud.					
26	Le enfurece ser criticado por especialista de otras áreas.					
27	Le estresa estar en desacuerdo con el tratamiento que otro especialista indica.					
28	Si un colega o superior prescribe un tratamiento inadecuado para un paciente usted le contradice.					
29	Cuando un especialista da información inadecuada sobre la condición de un paciente usted le critica.					
30	Tiene conflictos con sus superiores.					
31	Las dificultades al trabajar con colegas en su propia área disminuyen su eficiencia.					

32	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimiento con otras personas del área de hospitalización.					
33	Le dificulta trabajar con colegas externos al área de hospitalización.					
34	Ser criticado por un superior le produce sentimiento de odio.					

## Anexo 6: Validez del instrumento



### CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, JULIAN JESUS FERNANDEZ HUAMAN, con DNI. ° 44385442, A través del presente documento certifico que realice el juicio de expertos al presente instrumento diseñado por el Br Li Euribe Carla Dionicia Sigrith. Para obtener el grado de Maestra en gestión de los servicios de salud, en la Universidad Privada Cesar Vallejo, para la investigación titulada "Competencias Laborales y Estrés en el Personal de Enfermería de una Clínica de Lima – 2022", requisito fundamental para optar el grado de Magister.

Lima, 23 de julio del 2022

Atentamente



Firma de especialistas



## CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, ROSA MANRIQUE YAURI con DNI. ° 07211579, A través del presente documento certifico que realice el juicio de expertos al presente instrumento diseñado por el Br Li Euribe Carla Dionicia Sigrith. Para obtener el grado de Maestra en gestión de los servicios de salud, en la Universidad Privada Cesar Vallejo, para la investigación titulada "Competencias Laborales y Estrés en el Personal de Enfermería de una Clínica de Lima – 2022", requisito fundamental para optar el grado de Magister.

Lima, 21 de julio del 2022

Atentamente

Firma de especialistas

## CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, PILAR MEDINA CORDERO con DNI. ° 07578059, A través del presente documento certifico que realice el juicio de expertos al presente instrumento diseñado por el Br Li Euribe Carla Dionicia Sigrith. Para obtener el grado de Maestra en gestión de los servicios de salud, en la Universidad Privada Cesar Vallejo, para la investigación titulada **“Competencias Laborales y Estrés en el Personal de Enfermería de una Clínica de Lima - 2022”**, requisito fundamental para optar el grado de Magister.

Lima, 20 de julio del 2022

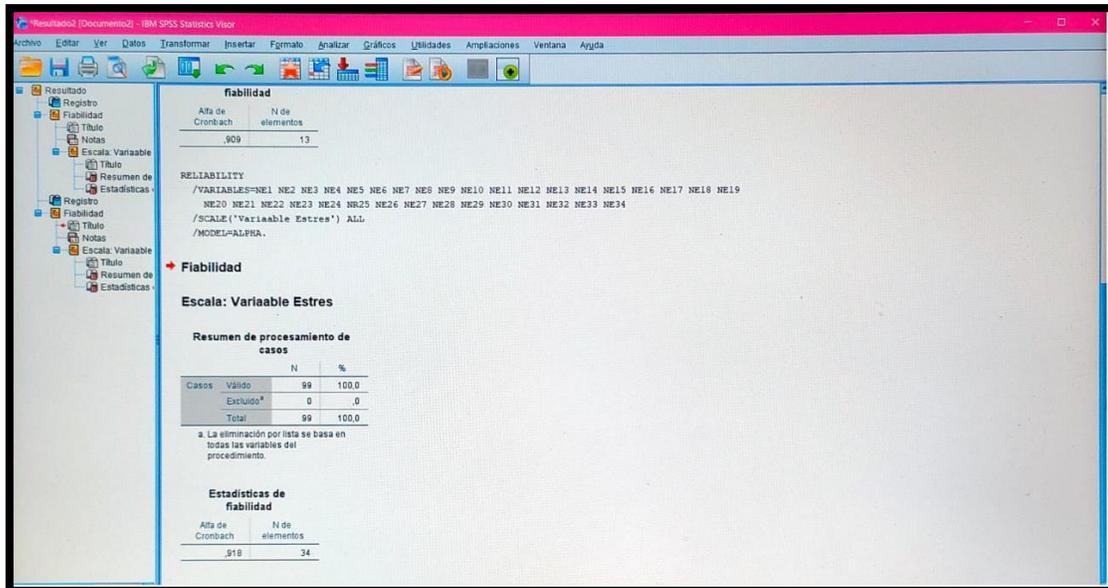
Atentamente



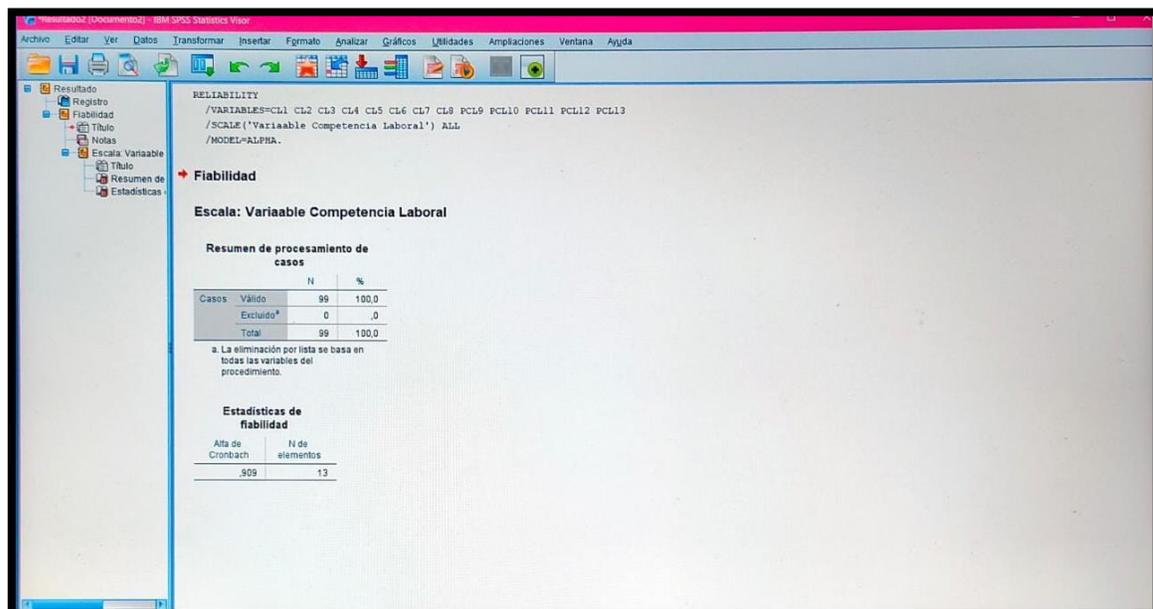
Firma

## Anexo 7: Análisis de la confiabilidad de los instrumentos

### Análisis de fiabilidad del instrumento para la medición de la variable Estrés



### Análisis de fiabilidad del instrumento para la medición de la variable Competencias laborales



**Anexo 8: Procesamiento de datos en el programa estadístico SPSS**

JET	CL 1	CL 2	CL 3	CL 4	CL 5	CL 6	CL 7	CL 8	PC L9	PC L10	PC L11	PC L12	PC L13
S1	4	3	5	5	4	3	5	5	3	3	3	3	5
S2	2	2	4	2	3	3	4	2	4	2	2	2	2
S3	3	2	2	3	3	4	5	4	3	3	2	1	1
S4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
S6	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
S7	3	2	4	3	4	5	3	4	4	3	3	2	2
S8	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5
S9	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
S10	5	4	5	2	4	4	4	4	2	4	3	4	3
S11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S12	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
S13	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4
S14	4	3	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5
S15	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
S16	3	2	2	3	3	4	5	4	3	3	2	1	1
S17	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5
S18	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
S19	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
S20	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
S21	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3
S22	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5
S23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
S24	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4
S25	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4
S26	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3
S27	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
S28	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
S29	4	3	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2
S30	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
S31	5	3	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	2
S32	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	2	2
S33	3	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
S34	4	4	3	4	4	4	5	3	2	3	4	2	2
S35	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
S36	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	2
S37	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
S38	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3

S39	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S40	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
S41	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	2	3	3
S42	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
S43	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	4	3	2
S44	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3
S45	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	3
S46	4	5	4	3	5	5	3	5	4	5	3	3	5
S47	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
S48	3	3	5	3	5	4	3	2	3	2	2	3	2
S49	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2
S50	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	3	3
S51	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
S52	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	4	3	2
S53	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
S54	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	3
S55	4	5	4	3	5	5	3	5	4	5	3	3	5
S56	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	3	2
S57	3	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
S58	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2
S59	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	2	3	3
S60	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
S61	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
S62	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
S63	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3
S64	3	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
S65	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	2	3	3
S66	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4
S67	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4
S68	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3
S69	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
S70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S71	4	3	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2
S72	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
S73	5	3	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	2
S74	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	2	2
S75	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	3
S76	4	4	3	4	4	4	5	3	2	3	4	2	2
S77	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
S78	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	2	2

S79	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
S80	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	3
S81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S82	3	5	4	3	3	4	4	4	3	5	2	4	3
S83	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	3
S84	4	5	4	3	5	5	3	5	4	5	3	3	1
S85	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	3	2
S86	3	3	5	3	5	4	3	2	3	2	2	3	2
S87	5	2	5	3	5	3	5	5	4	3	3	5	2
S88	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3
S89	5	5	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4	5
S90	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4
S91	4	3	4	4	3	5	4	5	3	3	5	3	3
S92	4	3	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5
S93	2	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	2
S94	2	4	2	4	3	2	4	4	3	3	2	4	4
S95	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3
S96	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2
S97	2	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	2
S98	3	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	2
S99	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	3

NE 1	NE 2	NE 3	NE 4	NE 5	NE 6	NE 7	NE 8	NE 9	NE 10	NE 11	NE 12	NE 13	NE 14	NE 15	NE 16	NE 17	NE 18	NE 19	NE 20	NE 21	NE 22	NE 23	NE 24	NE 25	NE 26	NE 27	NE 28	NE 29	NE 30	NE 31	NE 32	NE 33	NE 34		
1	3	3	2	5	2	1	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	5	2	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	
1	3	3	3	5	5	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	5	1	3	3	5	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3		
3	3	3	2	3	4	2	3	1	1	4	3	2	3	1	5	5	5	2	4	1	1	3	2	1	3	3	5	1	1	1	1	1	1		
2	2	3	4	5	5	3	3	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	3	1	1		
3	2	3	3	2	3	1	1	1	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	2	1	
3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2		
3	3	3	3	3	4	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3		
3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3		
3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2		
2	2	5	4	3	5	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	1	4	3	2	1	1	4	3	1	4	2	2	2		
4	2	3	3	4	5	3	3	2	2	1	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3		
1	3	3	3	5	5	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	5	1	3	3	5	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1		
2	2	3	4	5	5	3	3	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	3	1	1		
1	3	3	3	2	4	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
3	3	3	2	3	4	2	3	1	1	4	3	2	3	1	5	5	5	2	4	1	1	3	2	1	3	3	5	1	1	1	1	1	1		
2	2	3	4	5	5	3	3	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	3	1	1		
3	3	3	3	3	4	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3		
4	3	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	5	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1		
4	3	5	4	5	5	4	4	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	4	3	5	3	2	2	1	4	2	2	4	2	2	2		
4	2	3	3	4	5	3	3	2	2	1	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3		
1	3	3	3	5	5	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	5	1	3	3	5	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1		
3	3	5	2	5	1	2	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	3	4	3	3	3		
4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	2	1	5	3	1	1	5	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1		
3	3	3	3	3	4	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3		
3	4	1	3	1	4	3	1	1	1	3	1	3	1	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	2	3	3	2	1	4	3	3	2	4	3	1	1	2	1	4	2	2	1	1	1	2	2	1		
3	3	2	2	3	3	1	5	1	1	3	1	1	3	5	4	3	5	5	5	2	3	2	2	5	2	1	2	3	1	1	2	1	1		
2	1	3	4	4	4	3	2	1	2	1	3	1	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	4	3	1	2	2	3	1		
2	1	3	1	4	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1		
2	2	4	1	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	3	4	3	2	1	3	3	1	3	3	3	2	1	1	5	1	1		
3	3	1	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	4	1	1		
3	4	5	3	3	4	4	2	3	2	3	2	2	3	1	2	5	3	4	4	1	2	2	2	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1		
1	4	1	2	3	4	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	5	4	3	3	2	2	5	3	1	2	2	4	1	1	1	1	1	1		
1	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2		

2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2	2				
4	2	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3		
2	2	1	2	1	1	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	3	2	2	2	2	4	2	1	1	2	3	2	1	2	1	2	1
3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3
2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	3	3	1	1
2	3	5	5	2	3	1	1	3	3	3	1	3	4	2	5	5	5	2	2	1	1	3	1	1	1	2	3	3	1	1	5	3	1
3	3	3	5	3	5	1	3	1	3	3	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	3	2	1	3	3	1	1
3	3	5	2	5	1	2	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	3	4	3	3	3
2	3	4	4	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	2	5	5	3	3	2	1	2	4	1	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	1
3	3	3	5	3	5	1	3	1	3	3	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	3	2	1	3	3	1	1
5	5	5	4	5	2	4	4	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	3	3	1	1
2	3	5	5	2	3	1	1	3	3	3	1	3	4	2	5	5	5	2	2	1	1	3	1	1	1	2	3	3	1	1	5	3	1
3	3	3	5	3	5	1	3	1	3	3	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	3	2	1	3	3	1	1
5	5	5	4	5	2	4	4	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3
2	3	4	4	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	2	3	4	2	3	1	1	4	3	2	3	1	5	2	2	2	4	1	2	2	2	2	3	3	5	1	2	2	2	2	1
3	2	3	3	2	3	1	1	1	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	2	1
1	3	3	3	2	4	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	2	3	4	2	3	1	1	4	3	2	3	1	5	5	5	2	4	1	1	3	2	1	3	3	5	1	1	1	1	1	1
2	2	3	4	5	5	3	3	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	3	1	1
3	4	2	4	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	3	3	3	1	2	2	3	1	1	2	3	2	1
4	3	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	5	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1
2	1	3	1	4	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1
1	2	3	3	4	5	3	4	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	5	5	3	5	4	3	1	3	4	3	3	1	3	4	4	1	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	2	1	1	4	2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	2	1
3	4	2	4	2	4	3	2	2	3	2	3	1	3	2	1	3	3	3	1	1	3	1	3	1	1	2	3	1	1	2	1	2	1
4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	2	1	5	3	1	1	5	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1
2	4	5	4	5	5	4	4	3	3	1	3	3	5	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	2	5	2	1	3	2	5	2	1	1
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	1	1	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	1	3	2	1	4	3	3	2	4	3	1	1	2	1	4	2	2	1	1	1	2	2	1
3	3	2	2	3	3	3	5	4	3	1	3	1	3	5	4	3	5	5	5	2	3	2	2	5	2	1	2	3	1	1	2	1	1
2	1	3	4	4	4	3	2	1	2	1	3	1	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	4	3	1	2	2	3	1
5	5	5	4	5	2	4	4	3	4	2	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
1	3	3	3	2	4	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
3	3	1	3	2	3	1	2	1	1	1	3	3	3	2	2	2	3	1	3	1	2	1	3	2	1	3	2	1	1	1	4	1	1
4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

5	5	5	4	5	2	4	4	3	4	2	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3		
1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	1	1		
2	3	5	5	2	3	1	1	3	3	3	1	3	4	2	5	5	5	2	2	1	1	3	1	1	1	2	3	3	1	1	5	3	1		
3	3	3	5	3	5	1	3	1	3	3	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	3	2	1	3	3	1	1		
5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3		
2	3	4	4	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
5	2	5	5	3	3	2	1	2	4	1	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	1		
3	2	3	3	2	3	4	1	1	4	1	3	3	2	2	4	3	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	2	1	
3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2
2	2	5	4	3	5	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	1	4	3	2	1	1	4	3	1	4	2	2	2	2	
4	2	3	3	4	5	3	3	2	2	1	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
1	3	3	3	5	5	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	5	1	3	3	5	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	
4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	
3	4	2	4	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	3	3	3	1	2	2	3	1	1	2	3	2	1	1	
1	3	3	3	2	4	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	
3	3	3	2	3	4	2	3	1	1	4	3	2	3	1	5	5	5	2	4	1	1	3	2	1	3	3	5	1	1	1	1	1	1	1	
5	5	5	4	5	2	4	4	3	4	2	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	
3	4	2	4	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	3	3	3	1	2	2	3	1	1	2	3	2	1	1	
3	3	3	5	3	5	1	3	1	3	3	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	3	2	1	3	3	1	1	1	

CL	D1	D2	D3	D4	petenc	E_D1	E_D2	E_D3	estrés	CL	D1	D2	D3	D4	Doeten	E_D1	E_D2	E_D3	estrés
17	14	12	13	51	10	43	17	68	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	
8	9	6	6	34	13	54	20	63	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	
10	12	10	4	36	11	67	45	70	2	3	2	1	2	2	3	3	3	1	
20	15	15	15	65	10	25	16	126	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	
14	11	10	12	47	11	50	23	84	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	
17	14	15	13	29	11	46	19	76	3	3	3	3	1	2	2	2	1	1	
11	9	11	7	42	11	36	18	65	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	
10	11	7	9	60	11	55	34	100	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
12	11	9	9	41	12	56	36	65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
18	12	12	10	48	15	54	36	113	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	
20	15	15	15	65	11	41	22	74	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	
16	13	11	12	52	13	63	29	105	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	
13	9	9	9	45	12	53	32	97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
17	14	12	13	56	10	43	17	70	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	
8	9	6	6	29	13	54	20	87	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	
10	12	10	4	36	11	67	45	76	2	3	2	1	2	2	3	3	3	1	
20	15	15	15	61	10	25	16	54	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	
14	11	10	12	47	11	50	23	84	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	
17	14	15	13	29	11	46	19	76	3	3	3	3	1	2	2	2	1	1	
14	11	12	11	48	13	49	24	65	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	
19	11	13	10	53	10	35	15	60	3	2	3	2	3	2	1	1	1	1	
14	12	14	14	54	16	54	31	103	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
20	15	13	13	61	9	40	13	97	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	
17	13	10	11	47	15	52	14	70	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	
13	13	10	10	46	8	37	19	73	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	
16	14	11	11	52	13	49	24	135	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	
18	15	15	12	60	14	40	24	78	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	
15	12	11	9	47	15	66	31	65	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	
11	8	7	8	34	17	55	15	65	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	
17	14	12	13	56	17	58	20	93	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	
16	13	11	10	50	10	61	23	87	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	
17	15	14	8	54	10	43	26	79	3	3	3	2	3	2	2	2	1	1	
14	10	11	11	46	7	51	25	83	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	
15	13	8	8	44	9	45	27	81	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	
11	12	9	9	41	10	23	17	50	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	
20	14	14	9	57	15	50	20	85	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	
19	15	15	13	61	8	52	23	83	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	
15	10	10	9	44	9	54	30	93	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	

18	15	15	15	63	9	44	29	80	3	3	3	3	3	1	2	2	2
12	6	7	6	31	10	51	31	92	2	1	2	1	2	2	2	2	2
14	9	11	8	42	7	38	22	67	2	2	2	2	2	1	1	1	1
16	13	12	12	53	14	54	24	92	3	3	3	3	3	2	2	1	2
15	14	10	9	48	9	45	25	79	3	3	2	2	3	1	2	1	1
14	8	9	9	40	15	47	25	87	2	2	2	2	2	3	2	1	2
18	12	12	11	53	14	37	22	73	3	3	3	2	3	2	1	1	1
16	13	14	11	54	19	55	35	135	3	3	3	2	3	3	2	2	3
12	6	7	6	31	13	30	13	56	2	1	2	1	2	2	1	1	1
14	12	7	7	40	17	48	31	96	2	3	2	2	2	3	2	2	2
11	9	11	7	38	14	37	22	73	2	2	2	2	2	2	1	1	1
10	11	7	9	37	19	55	35	109	2	2	2	2	2	3	2	2	2
12	11	9	9	41	12	56	36	100	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	14	10	9	48	9	45	25	79	3	3	2	2	3	1	2	1	1
14	8	9	9	49	15	47	25	87	2	2	2	2	3	3	2	1	2
18	12	12	11	53	14	37	22	73	3	3	3	2	3	2	1	1	1
16	13	14	11	54	19	55	35	109	3	3	3	2	3	3	2	2	2
14	12	13	10	49	13	30	13	56	2	3	3	2	3	2	1	1	1
0	0	0	0	46	0	0	0	83	1	1	1	1	2	1	1	1	2
11	9	11	7	38	11	36	18	65	2	2	2	2	2	2	1	1	1
14	9	11	8	42	10	25	16	51	2	2	2	2	2	2	1	1	1
14	11	10	12	47	11	50	23	84	2	2	2	3	2	2	2	1	2
17	14	15	13	59	11	46	19	76	3	3	3	3	3	2	2	1	1
14	11	12	11	48	13	49	24	86	2	2	3	2	3	2	2	1	2
19	11	13	10	53	10	35	15	60	3	2	3	2	3	2	1	1	1
0	0	0	0	46	0	0	0	83	1	1	1	1	2	1	1	1	2
14	9	11	8	42	9	40	13	62	2	2	2	2	2	1	1	1	1
17	13	10	11	51	15	52	14	81	3	3	2	2	3	3	2	1	2
13	13	10	10	46	8	37	19	64	2	3	2	2	2	1	1	1	1
16	14	11	11	52	13	49	24	74	3	3	2	2	3	2	2	1	1
18	15	15	12	60	14	40	24	78	3	3	3	3	3	2	1	1	1
15	12	11	9	65	15	66	31	112	3	3	2	2	3	3	2	2	2
11	8	7	8	34	17	55	15	87	2	2	2	2	2	3	2	1	2
17	14	12	13	56	17	58	20	95	3	3	3	3	3	3	2	1	2
16	13	11	10	50	10	61	23	94	3	3	2	2	3	2	2	1	2
17	15	14	8	54	10	43	26	79	3	3	3	2	3	2	2	1	1
14	10	11	11	46	7	51	25	125	2	2	2	2	2	1	2	1	3
15	13	8	8	44	9	45	27	53	3	3	2	2	2	1	2	1	1
11	12	9	9	41	10	23	17	67	2	3	2	2	2	2	1	1	1
20	14	14	9	55	14	37	22	71	3	3	3	2	3	2	1	1	1

19	15	4	13	61	19	55	35	125	3	3	1	3	3	3	2	2	3
15	10	10	9	46	9	54	30	86	3	2	2	2	2	1	2	2	2
15	14	10	9	65	9	45	25	83	3	3	2	2	3	1	2	1	2
14	8	9	9	47	15	47	25	87	2	2	2	2	2	3	2	1	2
18	12	12	11	53	14	37	22	73	3	3	3	2	3	2	1	1	1
16	13	14	11	50	19	55	35	126	3	3	3	2	3	3	2	2	3
14	12	13	10	49	13	55	13	53	2	3	3	2	3	2	2	1	1
14	12	7	7	40	17	48	31	96	2	3	2	2	2	3	2	2	2
11	9	11	7	50	11	36	18	73	2	2	2	2	3	2	1	1	1
18	12	12	10	54	15	54	36	105	3	3	3	2	3	3	2	2	2
20	15	15	15	57	11	41	22	74	3	3	3	3	3	2	1	1	1
16	13	11	12	56	13	63	29	105	3	3	2	3	3	2	2	2	2
13	9	9	9	49	12	53	32	97	2	2	2	2	3	2	2	2	2
17	14	12	13	56	10	43	17	70	3	3	3	3	3	2	2	1	1
8	9	6	6	48	13	54	20	71	1	2	1	1	3	2	2	1	1
10	12	10	4	41	11	67	45	86	2	3	2	1	2	2	3	3	2
20	15	15	15	56	10	25	16	61	3	3	3	3	3	2	1	1	1
14	11	10	12	45	11	50	23	84	2	2	2	3	2	2	2	1	2
17	14	15	13	49	11	46	19	125	3	3	3	3	3	2	2	1	3
14	11	12	11	50	13	49	24	86	2	2	3	2	3	2	2	1	2
19	11	13	10	46	10	35	15	73	3	2	3	2	2	2	1	1	1

escala de likert	límite mínimo -1	límite máximo +5			escala de likert	límite mínimo -1	límite máximo +5		
	<b>CL_D1</b>					<b>E_D1</b>			
	4	<b>9</b>	5	Malo		4	<b>9</b>	5	Bajo
	10	<b>14</b>	4	Regular		10	<b>14</b>	4	Medio
	15	20	5	Bueno		15	20	5	Alto
	intervalo:	5				intervalo:	5		
	<b>CL_D2</b>					<b>E_D2</b>			
	3	<b>6</b>	3	Malo		18	<b>41</b>	23	Bajo
	7	<b>11</b>	4	Regular		42	<b>66</b>	24	Medio
	12	15	3	Bueno		67	90	23	Alto
	intervalo:	4				intervalo:	24		
	<b>CL_D3</b>					<b>E_D3</b>			
	3	<b>6</b>	3	Malo		12	<b>27</b>	15	Bajo
	7	<b>11</b>	4	Regular		28	<b>44</b>	16	Medio
	12	15	3	Bueno		45	60	15	Alto
	intervalo:	8				intervalo:	16		
	<b>CL_D4</b>								
	3	<b>6</b>	3	Malo					
	7	<b>11</b>	4	Regular					
	12	15	3	Bueno					
	intervalo:	8							
	<b>C_LAB</b>					<b>ESTRÉS</b>			
	13	<b>30</b>	17	Malo		34	<b>79</b>	45	Bajo
	31	<b>47</b>	16	Regular		80	<b>124</b>	44	Medio
	48	65	17	Bueno		125	170	45	Alto
	intervalo:	17.3333				intervalo:	45.3333		