



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del desempeño laboral y su relación con el estrés laboral del
personal de enfermería de un hospital de Piura

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Perez Figueroa, Ruth Mariel (orcid.org/0000-0003-2461-7294)

ASESOR:

Mg. Cardoza Sernaque, Manuel Antonio (orcid.org/0000-0001-6738-0683)

CO - ASESORA:

Dra. Muñoz Asenjo, Juana Judit (orcid.org/0000-0002-5342-0872)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de la Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por un día más de vida y haberme permitido haber llegado este momento tan importante de mi profesión profesional.

A mis padres y a mi hermano les dedico porque ellos son el pilar fundamental de mi vida y en mi educación, les dedico todo el esfuerzo y el sacrificio que he puesto en esta investigación.

A mis asesores por su trabajo de transmitirme sus conocimientos, y la guía que me brindaron paso a paso para poder realizar dicha investigación.

Agradecimiento

A Dios, por bendecirme y estar en mi vida siempre presente dándome fortaleza para llegar a concluir cada meta trazada hasta el día de hoy, porque sin él y sus enseñanzas nada de esto hubiera sido posible.

A mis padres, porque su amor y preocupación por mí fueron el estímulo que siempre me impulsó a seguir adelante.

Al Docente Mg. Manuel Antonio Cardoza Sernaqué por el constante apoyo a través de sus asesorías, brindándome orientaciones para el desarrollo de este trabajo de investigación

Agradecer a familiares y amigos cercanos, que en todo momento estuvieron a mi lado de diferente manera y siempre buscando que cumpla mis objetivos, su apoyo incondicional ha sido y es un aliciente para mí.

Índice de Contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1	Nivel de relación entre la gestión del desempeño laboral y el estrés laboral del personal de enfermería de un Hospital de Piura.....	20
Tabla 2	Nivel de relación entre la gestión del desempeño laboral y el agotamiento emocional del personal de enfermería de un Hospital de Piura.....	21
Tabla 3	Nivel de relación entre la gestión del desempeño laboral y la despersonalización del personal de enfermería de un Hospital de Piura ..	22
Tabla 4	Nivel de relación entre la gestión del desempeño laboral y la realización del personal de enfermería de un Hospital de Piura	23
Tabla 5	Prueba de normalidad para la gestión del desempeño laboral y el estrés laboral del personal de enfermería de un Hospital de Piura	24
Tabla 6	Niveles de la variable gestión del desempeño laboral y dimensiones.....	84
Tabla 7	Niveles de la variable estrés laboral y dimensiones.....	85

Índice de figuras

Figura 1	Esquema de diseño no experimental correlacional	15
-----------------	---	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general establecer la relación entre la gestión del desempeño y el estrés laboral del personal de enfermería de un Hospital de Piura. La metodología contó con un enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental-transversal y un nivel correlacional, se conformó una muestra de 50 enfermeros. Los principales resultados descriptivos muestran que el 52,0% de evaluados percibe un nivel eficiente en relación la gestión del desempeño, mientras el 36,0% percibe un nivel regular y solo el 12,0% perciben un nivel deficiente. Además, se encontró que el 56,0% presenta niveles bajos de estrés laboral, mientras el 28,0% se encuentran en un nivel medio y solo el 16,0% presentan un nivel alto. Por consiguiente, se concluyó una correlación negativa media entre la gestión del desempeño laboral y el estrés laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Piura, debido a que se encontró un Rho de Spearman = -0,653 y una significancia bilateral de $0,000 < \alpha 0,05$, es decir, al efectuar mejoras en la gestión del desempeño laboral, menor será el estrés en el personal de enfermería.

Palabras clave: Gestión del desempeño laboral, estrés laboral, personal de enfermería.

Abstract

The general objective of the research was to establish the relationship between performance management and work stress of the nursing staff of a Hospital in Piura. The methodology had a quantitative approach, basic type, non-experimental-transversal design and a correlational level, a sample of 50 nurses was formed. The main descriptive results show that 52.0% of those evaluated perceive an efficient level in relation to performance management, while 36.0% perceive a regular level and only 12.0% perceive a deficient level. In addition, it was found that 56.0% have low levels of work stress, while 28.0% are at a medium level and only 16.0% have a high level. Therefore, a medium negative correlation was concluded between job performance management and job stress in the nursing staff of a Hospital in Piura, since a Spearman's $Rho = -0.653$ and a bilateral significance of $0.000 < \alpha 0.05$, that is, by making improvements in job performance management, the stress on nursing staff will be less.

Keywords: Job Performance Management, Work Stress, Nursing Staff.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las instituciones públicas para realizar una buena gestión del desempeño buscan ejecutar los objetivos, estrategias y metas establecidas. En ese sentido, a nivel mundial se puede observar que el estrés laboral influye con la gestión del desempeño laboral, donde debieron adaptarse a las eventualidades que originó la pandemia y la Covid-19 que estamos afrontando en todo el mundo las instituciones reconocen y seleccionan estrategias que crean un ambiente favorable para una buena gestión del desempeño en los trabajadores. Asimismo, los autores (Bohórquez et al., 2020) definieron que la gestión del desempeño laboral es el desenvolvimiento y producción del trabajador que realiza sus funciones eficientemente directo con el tipo de puesto. Por ello, es esencial evaluar el desempeño de cada enfermero, cuya contribución es crucial para conseguir las metas institucionales, y determinar si el estrés laboral tiene un impacto sobre la gestión desempeño de los enfermeros.

Al respecto, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) el personal sanitario forma parte aproximadamente del 3% de la población en los países desarrollados y menos del 2% en aquellos con ingresos medios o bajos. Además, el 85% de los trabajadores sanitarios en el mundo declaran tener signos de >estrés relacionados con algunos factores laborales, mientras que el 68% de la población general sufre al menos un tipo de trastorno relacionado con el estrés.

En el Perú, se han desarrollado diversos estudios, tales como el ejecutado en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas, donde se observó que los profesionales de enfermería presentaron síntomas de fatiga, problemas emocionales, agotamiento y automedicación, debido a la excesiva carga laboral y las largas jornadas laborales, así como también a los equipos biomédicos que se encuentra en estados deficientes o funcionan de manera inadecuada para ofrecer una atención de calidad a los usuarios. En tal sentido, se encontró que el 86,0% de enfermeros presentó un nivel alto relacionado al estrés laboral, mientras el 11,0% tuvo un nivel muy alto y solo el 3,0% presento un nivel moderado. Sobre el desempeño laboral, se encontró que el 60,0% tuvo un desempeño promedio, mientras el 36,0% mostró un desempeño inferior al promedio y solo el 4,0% tuvo un nivel inferior (Durand, 2021).

En el ámbito local, en un hospital ubicado en Piura, donde se realizó el estudio, laboran 50 profesionales de enfermería. En este hospital, el enfermero(a) estuvo expuesto a niveles de estrés altos, que se produjeron por las diferentes funciones que desempeñaron y generaron conflictos, no solo por las autoridades, sino también por el personal administrativo; asimismo, se observó que presentaron sobrecargas laborales, horarios que solían ser nocturnos, muchas veces atendieron a pacientes que tenían demanda emocional y físico nivel alto, afectando en los enfermeros la calidad de vida laboral.

Además, el hospital es una institución donde acudieron pacientes que necesitaban atención especializada y esta debió ser sofisticada para elevar su bienestar biológico, físico y emocional, a lo cual se le sumaron distintos factores: Insuficiencia en personal que lograron atender a los pacientes, actividades excesivas, compleja relación interpersonal, altos niveles de responsabilidades al cuidado especial, pagos devaluados y que solían estar estancados, horarios que eran nocturnos, entre otros. Considerando los problemas expuestos, se formuló la pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre la gestión del desempeño y el estrés laboral del personal de Enfermería de un hospital de Piura?

Planteándose como objetivo general establecer la relación entre la gestión del desempeño y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Piura. Además, se plantearon los objetivos específicos: a) Determinar la relación entre la gestión del desempeño y el agotamiento emocional del personal de enfermería de un hospital de Piura; b) Determinar la relación entre la gestión del desempeño y la despersonalización del personal de enfermería de un hospital de Piura y c) Determinar la relación entre la gestión del desempeño y la realización del personal de enfermería de un hospital de Piura.

Teóricamente el presente trabajo se justifica en que al dar a conocer cómo se relaciona el desempeño y el estrés laboral en los enfermeros que laboran en un hospital, se logrará concientizar a la planta administrativa y a los trabajadores sobre este tema, permitiéndoles tener un mejor panorama sobre el comportamiento de estas variables en la institución y con ello adoptar medidas en busca de mejorar el desempeño laboral y reducir el riesgo de estrés.

Asimismo, es fundamental describir los factores que frecuentemente al presentarse afectan el rendimiento laboral de los enfermeros; además, los resultados servirán para concientizar sobre los distintos efectos negativos que produce el estrés laboral, describiendo diferentes estrategias para lograr dar solución al problema, garantizando el nivel profesional del enfermero permitiéndole un mejor desempeño. Con respecto al valor práctico el estudio permitirá tomar decisiones basados en los resultados de las variables para posteriormente estandarizarlos en una propuesta de mejora del ámbito laboral y salud de los trabajadores.

La relevancia social que aporta este estudio es que los gerentes de la institución podrán implementar medidas que contribuyan a mejorar la gestión del desempeño laboral y la salud psicoemocional del trabajador, hecho que tiene gran importancia para el personal de enfermería; el valor metodológico es otorgado, por el uso de las técnicas e instrumentos mencionados en el estudio, se demostrará que son confiables y válidas por expertos para medir la gestión del desempeño y estrés laboral que servirán de aporte para los futuros trabajos.

Por consiguiente, se tuvo como hipótesis general existe relación significativa entre la gestión del desempeño y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Piura. Además, se plantearon las hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre la gestión del desempeño y el agotamiento emocional del personal de enfermería de un hospital de Piura; b) Existe relación significativa entre la gestión del desempeño y la despersonalización del personal de enfermería de un hospital de Piura y c) Existe relación significativa entre la gestión del desempeño y la realización del personal de enfermería de un hospital de Piura.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional en Ecuador, Chaguay (2021) realizó un estudio de tipo no experimental - correlacional, para examinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del trabajo en enfermeros de un hospital de Guayaquil. Aplicándose una encuesta a 152 técnicos y licenciados en enfermería, encontrando como resultados que existe una asociación directa entre ambas variables, así como un predominio de los niveles medio y alto de estrés laboral (57% y 41%, respectivamente); así como un rendimiento laboral medio y alto (59% y 37%, respectivamente).

En Pakistan, Saleem et al. (2021) realizó un estudio cuyo objetivo fue examinar la relación entre el estrés laboral debido a la COVID-19 y el rendimiento de los empleados. Para ello, escogieron a una muestra de 213 trabajadores mediante un método correlacional. Según los resultados, la COVID-19 tiene una influencia perjudicial en el rendimiento de la tarea y del contexto, pero un impacto beneficioso en el rendimiento adaptativo.

En Portugal, Nuno et al. (2021) en su trabajo determinaron la relación entre la gestión del tiempo, el estrés laboral y el rendimiento laboral en una muestra de 250 empleados de diversas empresas. La investigación correlacional reveló una importante relación negativa entre la gestión del tiempo y el estrés laboral, una correlación positiva entre la gestión del tiempo y el rendimiento laboral y correlación negativa entre el estrés laboral y el rendimiento laboral. Concluyendo que al gestionar eficazmente su tiempo los empleados experimentan menos estrés en el trabajo, lo que reduce su rendimiento.

En Filipinas, Sumande y Ruiz (2020) determinaron el rendimiento de 426 enfermeros de hospitales privados a los que se les aplicó el cuestionario basado en la competencia de enfermería. Los resultados revelaron que estos profesionales de la salud, obtienen excelentes resultados en las áreas de competencia de los pacientes, investigación y gestión, refiriendo que teniendo en cuenta la formación del personal serán las competencias de investigación que posean.

En México, Patlán (2019) realizó un estudio bibliográfico donde examinó instrumentos para el cotejo del estrés laboral, que servirán para realizar evaluaciones diagnósticas, se utilizó 32 artículos publicados entre 2006 y 2016 en revista científica. Encontrando que el estrés laboral afecta la salud y funcionamiento de los trabajadores en las organizaciones, debiéndose investigar la incidencia del estrés laboral y determinar sus orígenes y consecuencias. Para ello se necesitan profesionales competentes que empleen métodos de evaluación precisos y fiables que logren servir de base para el desarrollo de terapias que lo prevengan, en beneficio tanto de los empleados como de los empleadores.

Asimismo, el objetivo del estudio realizado en Ecuador, por Onofre (2021) fue describir el impacto del estrés en el rendimiento de los trabajadores del departamento de recursos humanos del Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas N° 1. Se eligieron 40 trabajadores de entre 24 y 63 años para completar un cuestionario de 25 ítems. Determinó que la influencia del líder, el apoyo del grupo y la tecnología eran los que más afectaban a la expresión del estrés en el personal del departamento de recursos humanos. Además, los resultados indican que los problemas y el inadecuado apoyo entre trabajadores son una posible fuente de estrés, ya que ralentizan los procedimientos de la unidad, impiden la comunicación e impactando de forma negativa en el entorno laboral. El apoyo de los líderes es crucial para prevenir el estrés.

En el ámbito nacional, el propósito del trabajo de Fuentes (2021) fue determinar la relación entre estrés y gestión del desempeño laboral de los enfermeros del hospital II 1 Moyobamba, investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional, que asumió 28 enfermeras como unidades de análisis, encontrando como resultados que el 57.14% presentaba un estrés en nivel medio, 28.6% en nivel bajo y solo un 14.3% se encontró con nivel alto; sobre el desempeño laboral se obtuvo que el 46.4% se encuentra un nivel medio, 32.1% en nivel alto y el 21.4% en nivel bajo. Concluyendo que la relación existente entre las variables es inversa y buena (sig.=0.00; Rho= -0.8876).

Mientras en Lima, Laime (2021) en su trabajo determinó la asociación entre técnicas de afrontamiento del estrés y el desempeño laboral en la sección COVID-19 de la UCI del hospital de emergencia Ate Vitarte de Lima; se administraron cuestionarios a 115 enfermeras como parte del diseño cuantitativo, correlacional y no experimental de esta investigación. Los resultados indican que el nivel del desempeño laboral es moderado; concluyendo que existe correlación entre desempeño laboral y mecanismos de afrontamiento en los participantes del estudio.

A su vez en Cusco, Loayza (2021) en el trabajo de tipo básica, correlacional, cuantitativa cuyo propósito fue determinar si existe relación entre estrés laboral y gestión del desempeño laboral en personal de enfermería del Hospital Regional del Cusco, utilizando para ello una muestra de 197 enfermeros, encontró como resultado que existe una relación estadística significativa del desempeño laboral con el estrés y una correlación negativa muy baja (sig.= 0.01; Rho=-0.181).

En Lima, Morales (2021) aplicó un trabajo cuantitativo, transversal, correlacional, no experimenta, cuyo propósito fue describir la relación entre estrés laboral y desempeño del enfermero de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, en el cual participó una muestra de 90 enfermeros; encontró como resultados que un 54.4% de la población tenía altos niveles de estrés y un 57.8% presento un desempeño laboral en nivel medio; comprobando una correlación negativa moderada entre las variables (sig.= 0.00; Rho= -0.627).

En Lima, Santa Cruz (2020) fue examinar la relación del estrés laboral y el desempeño del trabajo en 134 enfermeros de un nosocomio del Callao. La investigación fue cuantitativa, de tipo no experimental, correlacional - transversal. Los resultados indican que el 58% tenía un nivel medio del desempeño laboral y el 56% un nivel medio de estrés laboral.

En Huancayo, Guerra (2019) examinó si el estrés laboral afecta al desempeño de los enfermeros en los servicios esenciales del hospital de La Pampa, como consecuencia encontró que el 47% de los profesionales tiene estrés alto, el 33% tiene un estrés moderado; mientras un 43% presenta un

desempeño laboral bajo, el 40% en nivel medio, el 7% está por encima de la media, el 7% está por debajo de la media, y sólo el 3% tiene un nivel superior de desempeño laboral; constatando que el estrés laboral si impacta considerable al desempeño laboral.

En Arequipa, Laqui (2019) realizó su estudio de tipo observacional y transversal donde buscó evaluar el impacto del estrés en el desempeño de empleados de la Micro red de salud de Alca y Cotahuasi, teniendo como muestra 131 empleados. Mostrando los resultados que el 71.8% presentó estrés moderado y alto para el 3,82%, mientras que el nivel de desempeño era alto para el 87,76% de los encuestados y moderado para el 12,2%. Finalmente, se comprobó la correlación sustancial entre el estrés y el rendimiento laboral, afirmando que, el estrés al ser más alto afecta negativamente el desempeño laboral.

Ancash, De la Cruz (2018) en su estudio buscó describir la relación del estrés laboral y el desempeño de trabajadores de salud que laboran en emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes; en la cual participaron 92 trabajadores de salud; siendo sus resultados que el 47.9% de los participantes presentaron altos niveles de estrés y el 42.4% demostró un desempeño regular. Llegando a la conclusión que el estrés laboral se relaciona estadísticamente con el desempeño de los participantes (sig.=0.000; X²= 50.935)

En Chiclayo, Ruiz (2021) tuvo como propósito encontrar la relación entre clima laboral y desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Incháustegui de Essalud, Lambayeque; estudio descriptivo, correlacional, no experimental - transversal, que tuvo a 79 trabajadores como unidad de análisis y en base a sus resultados concluye que la gestión del desempeño y el clima laboral en la institución de estudio tienen relación directa positiva de grado bajo ($p = 0,005 \leq 0,05$).

En relación a la primera variable, la conceptualización de gestión del desempeño laboral, Mamani y Cáceres (2019) refieren que es un proceso planificado y sistemático que supervisa, evalúa e influye en el comportamiento, el absentismo y la producción de los trabajadores, y que además al evaluarlo

permite determinar la productividad de los empleados y mejorar su rendimiento futuro. Para alcanzar un alto rendimiento, calidad, producción, innovación y logros mediante la consecución de objetivos y ventajas competitivas, el recurso interno más importante de una empresa deben ser sus empleados.

Al respecto, García (2022) afirma que el desempeño laboral valora el esfuerzo individual; asume para ello las habilidades que el colaborador posee para el crecimiento efectivo de sus funciones. También, Sánchez y Valdivia (2022) sobre el tema incluye algo más que la manera de trabajo que realizan los empleados; este autor tiene en cuenta el valor que los empleados añaden a la institución al desempeñar sus funciones al más alto nivel, así como lo bien resuelven los problemas e interactúan con los compañeros de trabajo y los clientes. Es fundamental tener en cuenta que el éxito de las relaciones de un empleado con otros trabajadores y su capacidad para manejar eficazmente los retos dentro de la empresa determinan el valor que ofrecen a la organización en cuanto a su rendimiento.

De igual forma, Chávez (2017) considera que, el desempeño laboral es la conducta de un colaborador en busca de los objetivos creados para alcanzar las metas a través de tácticas definidas, logrando así el rendimiento de los talentos de cada empleado. De la misma forma se señala que, es la manera en que cada empleado desempeña sus funciones o su trabajo. La motivación es la fuente que sustenta el crecimiento exitoso de una empresa, especialmente cuando el desempeño de los recursos humanos, la supervisión, el liderazgo y la dirección del trabajo son aspectos críticos.

Asimismo, Mamani y Cáceres (2019) refiere sobre este tema que es altamente valorado por la contribución que hace a la organización en los diferentes comportamientos que puede tener una persona en un periodo de tiempo, lo que sugiere que el desempeño laboral es un valor significativo, valga la redundancia, que el trabajador produce en diferentes momentos dependiendo de su comportamiento en un periodo de tiempo ; mientras para Gabini y Salessi (2016) afirma que es el producto del trabajo de un colaboradores o grupo de trabajadores.

Pumacajia (2017) refiere que las dimensiones de la gestión laboral es la iniciativa es la actitud para realizar acciones, cualidad de la persona que genera propuestas; resultados de gestión es la estrategia a través del uso de instrumentos de gestión en forma coordinada y complementada sin imposiciones externas impulsando por la propia responsabilidad y la autodirección es emprender y aceptar con suficiente sensatez los efectos.

En relación a la evaluación del desempeño, Velarde (2018) refiere que es un proceso dinámico observacional y sistémico, donde se recopila información para describir el grado de desempeño laboral con base en parámetros previamente establecidos que se relacionan con los objetivos y resultados a alcanzar por la institución a la que pertenecen; el contar con un sistema de evaluación confiable para el desempeño, ayuda a una organización a establecer los criterios e indicadores de reclutamiento, selección y orientación.

Sobre la gestión del desempeño, Espinoza et al. (2021) refiere que es un proceder de los trabajadores que involucra el deseo de contribuir con los objetivos de las empresas; por lo que se requiere que las entidades tengan trabajadores competentes que aseguren la superioridad competitiva; así mismo Velásquez et al. (2016) hace alusión que la gestión del desempeño involucra la idoneidad de desarrollar de manera veloz y con validez los trabajos conferidos, trayendo como resultado la satisfacción del empleado y de la institución.

De la misma, Chiavenato (2020) afirma que la Gestión de desempeño estimula y busca la excelencia en las cualidades del trabajador, siendo esto un aspecto positivo para desarrollar su performance en el cargo desempeñado. Mientras Velarde (2018) refiere que mediante la Gestión de desempeño se promueve la cultura del aprendizaje debiéndose asumir ésta como política organizacional para mejorar las competencias del trabajador.

Respecto a la segunda variable, estrés laboral, Blanco y Thoen (2017) manifiestan que es una interacción específica entre un individuo y su contexto, donde el individuo lo percibe como una amenaza o una sobrecarga de sus recursos que compromete su salud; mientras Hans Selye, un joven estudiante, se dio cuenta que todos los pacientes, sin tener en cuenta sus diagnósticos,

tenían sintomatología idéntica: cansancio, inapetencia y reducción del peso, debilidad, etc.; denominando a este conjunto de síntomas el síndrome de estrés o síndrome general de adaptación (SGA), se basa en las tres fases o etapas de la reacción de un organismo ante un escenario de estrés.

La primera es la fase de alerta. Ante la percepción de una circunstancia potencialmente causante de estrés, el cuerpo comienza a producir una secuencia de transformaciones fisiológicas y psicológicas que lo preparan para el escenario estresante, Patlán (2019) menciona que la sintomatología frecuente son: hipervigilancia, aumento de palpitos del corazón y respiración acelerada; después, la fase de resistencia, que es el periodo de adaptación a las circunstancias que causaron el estrés; esto implica el desarrollo de complejos procesos en las diferentes dimensiones del ser humano (bio-psicosocial) orientados a "negociar" la circunstancia estresante para que cause el menor daño posible al individuo; finalmente, la fase de agotamiento, punto en el cual las enfermedades fisiológicas, psicológicas o psicosociales tienden a convertirse en crónicas o permanentes pues se considera que no fueron eficaces los mecanismos de adaptación aplicados en la fase de resistencia.

En cuanto a los modelos del estrés, se encuentra Sifuentes (2020) quien refiere que el estrés es un proceso, no como un estímulo, una respuesta subjetiva o una reacción biológica; así mismo señalan aparece cuando interaccionan el sujeto y su ambiente, mostrando además que la evaluación cognitiva y los mecanismos de afrontamiento son necesarios para que se manifieste una respuesta al estrés, donde se encuentra la valoración primaria o cognitiva que inicia cuando el individuo detecta un incidente externo y comienza la excitación fisiológica, la evaluación cognitiva determina si existe o no peligro.

Seguidamente, está la valoración secundaria, si realmente existe una amenaza, el proceso de evaluación desempeña un papel crucial para determinar la reacción adecuada; identificándose la emoción; además se adoptan diversos mecanismos de afrontamiento y las reacciones al estrés dependen de la evaluación cognitiva; luego aparece la fase de reevaluación, que inicia con el cambio de entorno o la existencia de un nuevo análisis del asunto.

El estrés laboral se considera una cuestión cognitiva, además de física, que repercute en la salud pública a nivel mundial, afectando a los trabajadores, provocándoles cansancio, insatisfacción, desmotivación e incluso despersonalización. El cansancio físico y emocional diario conduce a una variedad de actitudes hacia el trabajo, junto con respuestas de agotamiento, frustración e ira, entre otros factores. (La & Yun, 2019).

De forma similar, Loconi (2019) describe el estrés laboral incluso cuando la identidad del rol se impone sobre la personalidad del yo. Como resultado, el trabajador muestra una falta de entusiasmo en su trabajo.

En los estudios sobre el estrés laboral se han tenido en cuenta dos corrientes clave que ayudan a comprender cómo se produce el estrés. La primera corriente hace hincapié en el estrés típico asociado al trabajo (Roster & Ferrari, 2019) y la segunda corriente se centró en los factores ambientales, investigando cómo las capacidades de los empleados y el entorno que les rodea afectan al rendimiento y cómo, en su caso, un "desajuste" persona-entorno da lugar a reacciones psicológicas o fisiológicas negativas.

La incertidumbre y las circunstancias peligrosas del mundo exterior representan otro punto de vista crucial que podría estresar al personal. En consecuencia, las características del entorno externo dificultan la capacidad de los empleados para rendir o les imponen una exigencia desmedida, lo que reduce el rendimiento al estresar al personal (Yunita y Saputra, 2019).

Al respecto, Salinas (2022) analizó cómo las características psicosociales exigentes del lugar de trabajo, como la sobre carga excesiva de trabajo, el conflicto de funciones, la falta de autonomía y la ausencia de apoyo social, podrían causar estrés en el trabajo y perjudicar el rendimiento.

El estrés laboral según Siswanto et al. (2019) es planteado como un incentivo para la implementación de nuevos procedimientos para mejorar el rendimiento; en un estudio diferente realizado por Harras (2019) se planteó que el estrés podría invertir el vínculo entre la producción de los trabajadores y su satisfacción laboral, considerando que a partir de cierto punto, el estrés comienza

a disminuir el incentivo para el desempeño y el rendimiento por la distribución injusta del trabajo, el trabajo irrelevante, la complejidad y el aburrimiento.

Además, Jackson y Frame (2018) afirma que el rendimiento de una persona aumenta a medida que su tolerancia al estrés laboral se eleva hasta cierto punto. Sin embargo, una vez alcanzada esa cantidad, el estrés laboral adicional puede tener un efecto negativo en la productividad. Por otro lado, Blanco y Thoen (2017) propusieron la aplicación de estrategias de afrontamiento en los trabajadores para enfrentar el estrés desarrollando una escala de modos de afrontamiento, que consta de ocho estrategias: confrontación, planificación, distancia, autocontrol, aceptar la responsabilidad, evitar la huida, revalorización positiva y búsqueda de apoyo.

Takamura (2020) define al estrés laboral como una respuesta disfuncional modulada por discrepancias personales, consecuentes de acciones, situaciones o eventos demandantes para una persona; mientras Kuzey (2018) hace referencia que niveles de estrés altos entre los empleados conllevan a una falta de compromiso y satisfacción en el trabajo, lo que desvía su atención de las tareas cruciales y perjudica su rendimiento general.

Por ello, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la salud (2020) proponen la identificación del estrés laboral en los empleados, considerando importante evaluar las dimensiones de: Clima laboral caracterizado por la claridad y entendimiento de la visión, misión y estrategias de la empresa, empoderamiento de las políticas de la organización y el nivel de proyección ante la dirección y las metas. Seguimiento de la estructura organizacional, cuyos indicadores son la comunicación, la autoridad, el poder, y el tipo de estructura laboral. Respecto al territorio organizacional, está caracterizado por las condiciones laborales, la privacidad para trabajar y la distribución de las áreas organizacionales. Referente a la tecnología, viene a ser el nivel tecnológico de los equipos que se usan para trabajar, el estado de estos y el nivel de conocimiento, desarrollo y competencia.

Además, en cuanto a las causas del estrés laboral, según Onofre (2021) en una empresa, muchas veces el jefe es demandante y poco sensible con sus trabajadores, los horarios tienden a ser inflexibles, los compañeros poco empáticos, las condiciones pueden ser ergonómicas, instalaciones desatendidas, cultura laboral deficiente, las políticas organizacionales que desconocen el valor abarcan una serie de componentes que pueden llevar a una situación realmente estresante. Además, las demandas de la tarea son componentes relacionados con el trabajo del colaborador; las demandas del rol están relacionadas con las presiones que tiene un trabajador en función del puesto que desempeña en la organización; y las demandas interpersonales son presiones generadas por otros empleados.

Por otro lado, Li et al. (2017) las causas más prevalentes del estrés laboral incluyen el trabajo bajo presión y la sobrecarga, la falta de recursos materiales, lo que conduce a la insatisfacción laboral, el absentismo, el agotamiento, el bajo rendimiento y la rotación de personal. Para Karacsony (2019) el estrés en el trabajo es cada vez más frecuente, siendo esto un hecho preocupante porque podría tener una gran influencia en la empresa, considerando que el estrés laboral a largo plazo puede hacer que los empleados pierdan interés en su lugar de trabajo.

Para Denning et al. (2021) el estrés es el principal componente que tiene efectos negativos cuando se trata de aspectos que afectan al rendimiento de los empleados; a su vez Maraqa, et al. (2020) menciona que el rendimiento, la moral y la motivación de los empleados se ven afectados negativamente en el trabajo a causa del estrés; además, tiene un mal impacto en la satisfacción laboral, lo que interfiere en la motivación para trabajar y disminuye los niveles de rendimiento. A su mismo Mo et al. (2020) hace referencia que el estrés tiene un impacto perjudicial en la salud fisiológica, conductual y psicológica de las personas, por lo que se debería asumir las técnicas de afrontamiento considerando que su uso permitirá reducir el nivel de estrés laboral de los empleados y con ello se podrá prevenir los problemas físicos y psicológicos asociados a este hecho.

También, Yildirim y Solmaz (2020) manifiesta que de poner en peligro la salud física y psicológica del empleado, el estrés laboral puede dañar las funciones cognitivas, provocar pérdidas de memoria a corto plazo y, en situaciones extremas, dificultar el recuerdo de la información y desviar la atención de la tarea que se está realizando.

Sobre el agotamiento emocional, es producido por las exigencias y que posteriormente derivan en una actitud de escaso interés en la realización de los deberes (Prada et al., 2020). Para Cruz y Puentes (2017) refieren que los elementos del agotamiento emocional describen los sentimientos de una persona que se encuentra emocionalmente agotado a causa de su trabajo.

A cerca de la despersonalización, se da por medio de las actitudes pesimistas y los sentimientos que son negativos. Esta situación ocasionaría una atención deshumanizada, sin relación con él, es decir, hacia una actitud de cinismo (Prada et al., 2020). Para Cruz y Puentes (2017) señalan que los elementos de la despersonalización tienden a describir una respuesta impersonal hacia el servicio que brindan los profesionales.

Respecto a la baja realización personal, se considera como el desequilibrio entre la percepción de los logros profesionales y las expectativas personales. Además, supone una autovaloración negativa, donde los empleados no se sienten contentos consigo mismos, desalentados en el trabajo y suelen estar insatisfechos con sus resultados (Prada et al., 2020). Para Cruz y Puentes (2017) manifiestan que los elementos de la realización personal tienden a describir los sentimientos que están relacionados a la competencia y el éxito en el trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

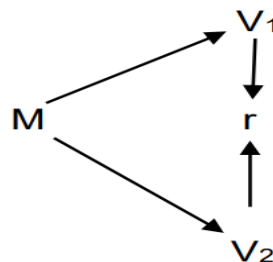
La investigación es de tipo básica, dado que tiene su fundamento en investigaciones anteriores y trató de aportar conocimientos novedosos sin un fin práctico e inmediato (Sánchez et al., 2018).

Se consideró un diseño no experimental-transversal, significando que los datos se recogieron sin manipular las variables; por lo tanto, es más cercano al contexto y a la realidad del sujeto. Además, se estableció un periodo de tiempo para recabar la información y se llevó a cabo por única vez (Hernández & Mendoza, 2018).

También, se estableció un nivel correlacional, debido a que se busca establecer el grado de correlación entre la gestión del desempeño con el estrés laboral en los profesionales de enfermería. De acuerdo con (Hernández & Mendoza, 2018) fue un estudio de nivel correlacional, porque se buscó demostrar la relación entre la variable gestión del desempeño laboral y el estrés laboral.

Figura 1

Esquema de diseño no experimental correlacional



Dónde:

M= muestra

V1: Gestión del desempeño laboral

V2: Estrés laboral

r: Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

V1: Gestión del desempeño laboral

Definición conceptual: es el valor entregado a la empresa, y dado que las acciones y comportamientos observados son importantes para conseguir los objetivos de la organización, suele tener una conexión de causa y efecto con el desempeño del empleado. (Mamani & Cáceres, 2019).

Definición operacional: evaluada con un cuestionario conformado por 15 preguntas consideradas una por cada indicador, utilizando una escala Likert, con 5 alternativas, contiene las siguientes dimensiones: iniciativa, resultados de gestión y autodirección.

V2: Estrés laboral

Definición conceptual: es aquella respuesta disfuncional modulada por diferencias personales, consecuentes de acciones, situaciones o eventos demandantes para una persona. (Takamura, 2020).

Definición operacional: evaluada con un cuestionario de 25 preguntas, una pregunta para cada indicador, mediante escala Likert, con 5 alternativas, siendo sus dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población en un estudio es el grupo de personas o elementos sobre los cuales se solicita información (Sánchez et al., 2018). En el actual estudio la población fue compuesta por 50 enfermeros de un hospital de Piura.

Criterios de inclusión: Personal de enfermería de un hospital de Piura que accede voluntariamente a participar del estudio.

Criterios de exclusión: Personal de enfermería que tuvieron vacaciones, licencia por maternidad, descanso médico y los que no han laborado de forma permanente de un hospital de Piura.

En relación a la muestra. De acuerdo con Sánchez et al. (2018) explican que la muestra es el porcentaje de la población elegida para recoger datos con fines de investigación. En esta investigación, dado que la población es pequeña se trabajó con la cantidad total 50 enfermeros de un hospital de Piura, en este estudio no se realizó muestreos aleatorios.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este estudio se empleó el cuestionario, siendo la técnica de un documento escrito para la recolección de datos, mediante preguntas, cuyo propósito es conseguir información sobre las variables de estudio de gestión del desempeño laboral y estrés laboral.

El primer instrumento fue un cuestionario de Desempeño Laboral cuyo objetivo fue medir los niveles del desempeño de los trabajadores. Además, el instrumento consta de 3 dimensiones: iniciativa (5 ítems), resultados de gestión (5 ítems) y autodirección (5 ítems). Por otro lado, la escala es de tipo Likert con 5 opciones de respuesta: 1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre y 5= Siempre.

El segundo instrumento fue un cuestionario de estrés laboral con el objetivo fue medir los niveles de estrés laboral. Consta de tres dimensiones: agotamiento emocional (7 ítems), despersonalización (9 ítems), realización personal (9 ítems). Por otro lado, la escala es de tipo Likert con 5 opciones de respuesta: 1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre, 5= siempre.

La validez es el grado en el que el instrumento es válido si se reconoce o mide a las variables que se va a utilizar. (Hernández & Mendoza, 2018). En tal sentido, la validez de los instrumentos fue desarrollada con el apoyo de tres jueces de expertos, donde indicaron bajos sus conocimientos en gestión de desempeño laboral y estrés laboral que los ítems planteados miden dichas variables de estudio.

En relación a la confiabilidad. Según Palacios (2017) indica que la confiabilidad, es la capacidad de un objeto para cumplir una función necesaria en circunstancias predeterminadas a lo largo de un tiempo determinado. En ese

sentido, la confiabilidad de los instrumentos, se realizó mediante la prueba de alfa de Cronbach teniendo un valor de 0,859 para la variable gestión del desempeño laboral, y para la variable estrés laboral teniendo una puntuación de 0,936, lo que significa que los instrumentos son confiables.

3.5. Procedimientos

La investigación comenzó con la identificación de la realidad problemática, inmediatamente después se construyó un marco teórico basado principalmente en la revisión de diversas fuentes que contenían fundamentos teóricos de las variables a nivel nacional e internacional. Posteriormente, se seleccionó los instrumentos y se fijó una fecha para la recogida de datos; una vez obtenida los datos, se procesó la información mediante el software y se obtuvo datos descriptivos e inferenciales que se presentó en la sección de resultados. Teniendo en cuenta los objetivos del estudio, se elaboró la parte de discusión, seguida de la formulación de conclusiones y sugerencias.

3.6. Método de análisis de datos

Los archivos de Excel que contenían los datos se importaron al software SPSS v.26 como base de datos para el análisis descriptivo e inferencial. En primer lugar, se realizó el análisis descriptivo y se presentó mediante tablas estadísticas, y para el análisis inferencial se determinó la normalidad de la distribución de los datos mediante las pruebas de Shapiro-Wilk, lo cual permitió seleccionar la prueba de correlación Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En este estudio, fue esencial adherirse a las normas éticas promovidas por la Universidad César Vallejo en su código de ética de la Resolución de Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV, en los cuales los puntos más destacados fueron la honestidad intelectual, veracidad, objetividad, integridad, imparcialidad, justicia, autonomía, transparencia, responsabilidad.

Dentro de los aspectos se consideró la veracidad de la información, por cuanto los datos recabados en los instrumentos serán reales sin que se ejerza alguna modificación por parte del investigador; la confidencialidad de la

información, ya que no saldrá a la luz la identidad de los participantes para no causar algún daño moral.

Asimismo, se cumplió con las normas éticas planteadas en el informe Belmont (Fernández, 2020).

El respeto a las personas: las personas deben ser consideradas como agentes autónomos, y las que han perdido parte de su autonomía tienen derecho a la protección. La necesidad de reconocer la autonomía y la obligación de salvaguardar a las personas, por tanto, dos exigencias morales diferentes que conforman el concepto de respeto a las personas.

Beneficencia: Para tratar a alguien de forma ética, no solo hay que respetar sus juicios y mantenerlo a salvo, sino también ocuparse de sus necesidades realizando actos de compasión que vayan más allá del deber.

El consentimiento informado: El respeto a las personas exige que los sujetos tengan la oportunidad de decidir lo que les va a ocurrir, en la medida en que sean competentes, tiene como objetivo garantizar que los participantes acepten participar en la investigación cuando ésta se alinea con sus valores e ideales, así como su disposición a ofrecer su experiencia sobre los fenómenos estudiados, sin presumir prejuicios morales. Este documento se distribuyó a cada uno de los participantes en el presente estudio para iniciar la investigación.

Finalmente se utilizará el software Turnitin como política anti plagio establecida por la universidad para todo trabajo de investigación académica.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de relación entre la gestión del desempeño laboral y el estrés laboral del personal de enfermería de un Hospital de Piura

			Gestión del desempeño laboral	Estrés laboral
Rho de Spearman	Gestión del desempeño laboral	Correlación	1,000	-,653**
		Sig.	.	,000
		N	50	50
	Estrés laboral	Correlación	-,653**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	50	50

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

Interpretación: De la tabla 1, se observa una significancia bilateral de $0,000 < \alpha < 0,05$, por tanto, se aceptó la H_a , es decir, existe relación significativa entre las variables. También, se encontró un $r = -0,653$, lo que significa una correlación negativa media entre la gestión del desempeño laboral y el estrés laboral del personal de enfermería de un Hospital en Piura, es decir, al efectuar mejoras en la gestión del desempeño laboral, menor será el estrés laboral en el personal de enfermería, debido a que la correlación es negativa.

Tabla 2

Nivel de relación entre la gestión del desempeño laboral y el agotamiento emocional del personal de enfermería de un Hospital de Piura

			Gestión del desempeño laboral	Agotamiento emocional
Rho de Spearman	Gestión del desempeño laboral	Correlación	1,000	-,575**
		Sig.	.	,000
		N	50	50
	Agotamiento emocional	Correlación	-,575**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	50	50

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

Interpretación: De la tabla 2, se observa una significancia bilateral de $0,000 < \alpha < 0,05$, por tanto, se aceptó la H_a , es decir, existe relación significativa entre las variables. También, se encontró un $r = -0,575$, lo que significa una correlación negativa media entre la gestión del desempeño laboral y el agotamiento emocional del personal de enfermería de un Hospital en Piura, es decir, al efectuar mejoras en la gestión del desempeño laboral, menor será el agotamiento emocional en el personal de enfermería, debido a que la correlación es negativa.

Tabla 3

Nivel de relación entre la gestión del desempeño laboral y la despersonalización del personal de enfermería de un Hospital de Piura

			Gestión del desempeño laboral	Despersonalización
Rho de Spearman	Gestión del desempeño laboral	Correlación	1,000	-,516**
		Sig.	.	,000
		N	50	50
	Despersonalización	Correlación	-,516**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	50	50

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

Interpretación: De la tabla 3, se observa una significancia bilateral de $0,000 < a < 0,05$, por tanto, se aceptó la H_a , es decir, existe relación significativa entre las variables. También, se encontró un $r = -0,516$, lo que significa una correlación negativa media entre la gestión del desempeño laboral y la despersonalización del personal de enfermería de un Hospital en Piura, es decir, al efectuar mejoras en la gestión del desempeño laboral, menor será la despersonalización en el personal de enfermería, debido a que la correlación es negativa.

Tabla 4

Nivel de relación entre la gestión del desempeño laboral y la realización del personal de enfermería de un Hospital de Piura

			Gestión del desempeño laboral	Realización personal
Rho de Spearman	Gestión del desempeño laboral	Correlación	1,000	-,557**
		Sig.	.	,000
		N	50	50
	Realización personal	Correlación	-,557**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	50	50

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

Interpretación: De la tabla 4, se observa una significancia bilateral de $0,000 < \alpha < 0,05$, por tanto, se aceptó la H_a , es decir, existe relación significativa entre las variables. También, se encontró un $r = -0,557$, lo que significa una correlación negativa media entre la gestión del desempeño laboral y la baja realización personal de los profesionales de enfermería de un Hospital en Piura, es decir, al efectuar mejoras en la gestión del desempeño laboral, menor será la baja realización personal en los profesionales de enfermería, debido a que la correlación es negativa.

Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de normalidad para la gestión del desempeño laboral y el estrés laboral del personal de enfermería de un Hospital de Piura

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Gestión del desempeño laboral	,842	50	,000
Iniciativa	,856	50	,000
Resultados de gestión	,860	50	,000
Autodirección	,840	50	,000
V2. Estrés laboral	,862	50	,000
Agotamiento emocional	,837	50	,000
Despersonalización	,809	50	,000
Realización personal	,912	50	,001

Nota. **Información obtenida de la aplicación de los instrumentos

Interpretación: Se puede observar un grado de libertad de 50, por tanto, se empleó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. En ese sentido, se observa que tanto las variables como sus dimensiones muestran una significancia bilateral $< a 0,05$, por ello, se acepta la H_a , es decir, la muestra no tiene una distribución normal, por ello, para realizar el contraste de las hipótesis se tiene que emplear una prueba no paramétrica (Rho de Spearman).

V. DISCUSIÓN

Luego de presentar los resultados estadísticos, es necesario realizar la discusión a través de contrastarlos con los estudios previos y las teorías.

A cerca de los resultados descriptivos de la variable gestión del desempeño laboral, se encontró que el 52,0% presentan un nivel eficiente, mientras el 36,0% tienen un nivel regular y solo el 12,0% cuenta con un nivel deficiente. En relación a la dimensión iniciativa, el 46,0% cuentan con un nivel eficiente, mientras el 44,0% tiene un nivel regular y solo el 10,0% presentan un nivel deficiente. Sobre la dimensión resultado de gestión, se encontró que el 62,0% presentan un nivel eficiente, mientras el 26,0% tienen un nivel regular y solo el 12,0% cuenta con un nivel deficiente. Por último, la dimensión autodirección, se encontró que el 56,0% se encuentra en un nivel eficiente, mientras el 32,0% están en un nivel regular y solo el 12,0% presenta un nivel deficiente.

En relación a la variable estrés laboral, se encontró que el 56,0% presenta estrés laboral en un nivel bajo, mientras el 28,0% tiene un nivel medio y solo el 16,0% cuenta con estrés laboral en nivel alto. Sobre la dimensión agotamiento emocional, se encontró que el 44,0% tienen un nivel bajo, mientras el 36,0% presentan un nivel medio y solo el 20,0% cuentan con un nivel alto. En relación a la dimensión despersonalización, se evidencia que el 48,0% cuenta con un nivel bajo, mientras el 34,0% presentan un nivel medio y solo el 18,0% tienen un nivel alto. Finalmente, sobre la dimensión realización personal, el 46,0% tienen un nivel bajo, mientras el 44,0% presentan un nivel medio y solo el 5,0% cuentan con un nivel alto.

Teniendo en cuenta los resultados encontrados sobre la gestión del desempeño laboral, que si bien se encuentra la mayoría en nivel eficiente es relevante que se ejecuten acciones en busca de dotar a los trabajadores de competencias y capacidades para ejecutar sus tareas diarias asegurando la calidad del servicio, así como considerar que al no mantener motivados al personal se podría llegar a reducir este desempeño.

En relación a los resultados obtenidos para el objetivo general, se encontró una significancia bilateral de $0,000 < \alpha < 0,05$, por tanto, se aceptó la H_0 . También, se encontró un $r = -0,653$, lo que significa una correlación negativa media entre la gestión del desempeño laboral y el estrés laboral del personal de enfermería de un Hospital en Piura, es decir, al efectuar mejoras en la gestión del desempeño, menor será el estrés laboral en el personal de enfermería.

Estos resultados son concordantes a los que reportó Fuentes (2021) cuyo objetivo correspondió a determinar la relación entre estrés y gestión del desempeño laboral de los enfermeros del hospital II, Moyobamba. En ese sentido, los resultados muestran que el 57,14% presentaba un estrés en nivel medio, 28,6% en nivel bajo y solo un 14,3% se encontró con nivel alto; sobre el desempeño laboral se obtuvo que el 46,4% se encuentra un nivel medio, 32,1% en nivel alto y el 21,4% en nivel bajo. Concluyendo que la relación existente entre las variables es inversa ($\text{sig.} = 0.00$; $\text{Rho} = -0.887$), lo que significa que cuanto el personal cuente con niveles de estrés elevados, su desempeño laboral va disminuir como consecuencia.

También, es concordante a lo que reportó Ruiz (2021) cuyo propósito correspondió a establecer relación entre el clima y el desempeño laboral. Bajo ese contexto, los resultados evidenciaron en relación al desempeño, el 86,3% tuvo un nivel alto en sus competencias, mientras el 13,9% en medio. También, es necesario señalar que, sobre las competencias actitudinales, el 154,4% estuvo en medio y solo el 45,6% alto, así como en relación a las competencias técnicas, el 98,7% se ubicó en un nivel alto y solo el 1,3% en medio.

De igual forma, es similar a lo que encontró Morales (2021) cuyo propósito fue describir la relación entre estrés laboral y desempeño del enfermero de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo. En ese sentido, los resultados muestran que un 54,4% de la población tenía altos niveles de estrés y un 57,8% presentó un desempeño laboral en nivel medio; comprobando una correlación negativa moderada entre las variables ($\text{sig.} = 0.00$; $\text{Rho} = -0.627$), es decir, cuando suba el estrés en los trabajadores, su desempeño disminuirá.

Al respecto, Chávez (2017) refiere que el desempeño laboral es la conducta de un colaborador en busca de los objetivos creados para alcanzar las metas a través de tácticas definidas, logrando así el rendimiento de los talentos de cada empleado. De la misma forma se señala que, es la manera en que cada empleado desempeña sus funciones o su trabajo. La motivación es la fuente que sustenta el crecimiento exitoso de una empresa, especialmente cuando el desempeño de los recursos humanos, la supervisión, el liderazgo y la dirección del trabajo son aspectos críticos.

De igual forma, Mamani y Cáceres (2019) refieren que es un proceso planificado y sistemático que supervisa, evalúa e influye en el comportamiento de los trabajadores, el absentismo y la producción de los trabajadores, y que además al evaluarlo permite determinar la productividad de los empleados y mejorar su rendimiento futuro. Para alcanzar un alto rendimiento, calidad, producción, innovación y logros mediante la consecución de objetivos y ventajas competitivas, el recurso interno más importante de una empresa deben ser sus empleados.

Los estudios evidencian que cuando se mejora la gestión del desempeño, esto va repercutir en que se reduzca el estrés en los profesionales de enfermería, lo mismo ocurre cuando el personal de enfermería presente niveles de estrés elevados, esto va evidenciarse en su bajo desempeño laboral, por tanto, es necesario que le pueda capacitar e incentivar a los trabajadores del sector salud, los cuales, es necesario que pueda evidenciarse un disminución en relación a los niveles de estrés que evidencian..

Respecto al objetivo específico 1, se encontró una significancia bilateral de $0,000 < a 0,05$, por tanto, se aceptó la H_a . También, se encontró un $r=-0,575$, lo que significa una correlación negativa media entre la gestión del desempeño laboral y el agotamiento emocional del personal de enfermería de un Hospital en Piura, es decir, al efectuar mejoras en la gestión del desempeño laboral, menor será el agotamiento emocional en el personal de enfermería de ubicado en el departamento de Piura.

Los hallazgos permitieron confirmar lo encontrado por Laime (2021) cuyo objetivo correspondió a determinar la asociación entre técnicas de afrontamiento del estrés y el desempeño laboral en la sección COVID-19 de la UCI del hospital de emergencia Ate Vitarte de Lima. Por consiguiente, los resultados indican que el nivel del desempeño laboral en los trabajadores es moderado, así como se determinó que a causa del agotamiento en el personal no se lleva cabo un adecuado desempeño laboral en el área de UCI. Además, en relación al desempeño, el 86,0% (97) tuvieron un alto desempeño, mientras el 13,0% (15) medio y solo el 1,0% (1) bajo. También, sobre el afrontamiento del estrés, el 82,0% (93) puntuó en medio, mientras el 17,0% (19) bajo y solo el 1,0% (1) alto.

De igual manera, otro estudio encontró que una correlación negativa baja entre el desempeño laboral con el estrés, lo que permite realizar la siguiente inferencia, cuanto mayores niveles de estrés tengan los enfermeros del Hospital Regional del Cusco, menor será su desempeño laboral, debido a que se encontró un $r = -0.181$, si bien la correlación no es elevada, sino se muestra una correlación baja, está es negativa, es decir, si la gestión del desempeño es eficiente, los niveles de estrés bajarán. Además, sobre el estrés, el 40,1% (79) puntuaron en medio, mientras el 31,0% (61) bajo y solo el 28,9% (57) alto. También, en relación al desempeño laboral, el 41,1% (81) medio, mientras el 31,0% (61) bajo y solo el 27,9% (55) alto (Loayza, 2021).

También, Patlán (2019) menciona es en la fase de agotamiento, en el cual las enfermedades fisiológicas, psicológicas o psicosociales tienden a convertirse en crónicas o permanentes pues se considera que no fueron eficaces los mecanismos de adaptación aplicados en la fase de resistencia.

Al respecto, el agotamiento emocional, es producido por las exigencias y que posteriormente derivan en una actitud de escaso interés en la realización de los deberes (Prada et al., 2020).

A cerca del objetivo específico 2, se encontró una significancia bilateral de $0,000 < a 0,05$, por tanto, se aceptó la H_a . También, se encontró un $r = -0,516$, lo que significa una correlación negativa media entre la gestión del desempeño laboral y la despersonalización del personal de enfermería de un Hospital en

Piura, es decir, al efectuar mejoras en la gestión del desempeño laboral, menor será la despersonalización en el personal de enfermería.

Estos resultados son similares a los que encontró Guerra (2019) quien examinó si el estrés laboral afecta al desempeño de los enfermeros en los servicios del hospital de La Pampa. En consecuencia, los resultados muestran que el 47% de los profesionales tiene estrés alto, el 33% tiene un estrés moderado; mientras un 43% presenta un desempeño laboral bajo, el 40% en nivel medio, el 7% está por encima de la media, el 7% está por debajo de la media, y sólo el 3% tiene un nivel superior de desempeño laboral; constatando que el estrés laboral si impacta considerable al desempeño laboral.

De igual manera, es concordante a lo reportado por Laqui (2019) quien tuvo como objetivo evaluar el impacto del estrés en el desempeño de empleados de la Micro red de salud de Alca y Cotahuasi en Arequipa. En ese contexto, los resultados muestran que el 71.8% presentó estrés moderado y alto para el 3,82%, mientras que el nivel de desempeño era alto para el 87,76% de los encuestados y moderado para el 12,2%. Finalmente, se comprobó la correlación sustancial entre el estrés y el rendimiento laboral, afirmando que, el estrés al ser más alto afecta negativamente el desempeño laboral.

Al respecto, Prada et al. (2020) refiere que la despersonalización, se da por medio de las actitudes pesimistas y los sentimientos que son negativos. Esta situación ocasionaría una atención deshumanizada, sin relación con él, es decir, hacia una actitud de cinismo. También, se conoce como la desrealización, esto acontece cuando un profesional del sector salud tiene una alteración en la manera en como se tiende a percibir.

Sobre el objetivo específico 3, se encontró una significancia bilateral de $0,000 < a 0,05$, por tanto, se aceptó la Ha. También, se encontró un $r=-0,557$, lo que significa una correlación negativa media entre la gestión del desempeño laboral y la baja realización personal de los profesionales de enfermería de un Hospital en Piura, es decir, al efectuar mejoras en la gestión del desempeño laboral, menor será la baja realización personal en los profesionales de enfermería.

Los resultados encontrados son similares a los que reportó De la Cruz (2018) cuyo objetivo fue establecer la relación del estrés laboral y el desempeño de trabajadores de salud que laboran en emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes, Carhuaz, Ancash. Los resultados muestran que el 47.9% de los participantes presentaron altos niveles de estrés y el 42.4% demostró un desempeño regular. Además, se evidencia una baja realización personal de los profesionales de enfermería, lo cual produce un desgano en ellos. Por consiguiente, se concluyó que el estrés laboral se relaciona estadísticamente con el desempeño.

De igual forma, Patlán (2019) cuyo objetivo correspondió identificar un instrumento apropiado para medir el estrés laboral. En se sentido, los resultados muestran que el estrés laboral afecta tanto a la salud como a la realización personal en los trabajadores en las organizaciones, debiéndose investigar la incidencia del estrés laboral y determinar sus orígenes y consecuencias. Para ello se necesitan profesionales competentes que empleen métodos de evaluación precisos y fiables que logren servir de base para el desarrollo de terapias que lo prevengan, en beneficio tanto de los empleados como de los empleadores.

Al respecto, Prada et al. (2020) refiere que la baja realización personal, se considera como el desequilibrio entre la percepción de los logros profesionales y las expectativas personales. Además, supone una autovaloración negativa, donde los empleados no se sienten contentos consigo mismos, desalentados en el trabajo y suelen estar insatisfechos con sus resultados.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó una correlación negativa media entre la gestión del desempeño laboral y el estrés laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Piura, debido a que se encontró un $r=-0,653$ y una significancia bilateral de $0,000 < a 0,05$, es decir, al efectuar mejoras en la gestión del desempeño laboral, menor será el estrés en el personal de enfermería.
2. Se determinó una correlación negativa media entre la gestión del desempeño laboral y el agotamiento emocional en el personal de enfermería de un Hospital de Piura, debido a que se encontró un $r=-0,575$ y una significancia bilateral de $0,000 < a 0,05$, es decir, al efectuar mejoras en la gestión del desempeño laboral, menor será el agotamiento emocional en el personal de enfermería.
3. Se determinó una correlación negativa media entre la gestión del desempeño laboral y la despersonalización en el personal de enfermería de un Hospital de Piura, debido a que se encontró un $r=-0,516$ y una significancia bilateral de $0,000 < a 0,05$, es decir, al efectuar mejoras en la gestión del desempeño laboral, menor será la despersonalización en el personal de enfermería.
4. Se determinó una correlación negativa media entre la gestión del desempeño laboral y la baja realización personal en los profesionales de enfermería de un Hospital de Piura, debido a que se encontró un $r=-0,568$ y una significancia bilateral de $0,000 < a 0,05$, es decir, al efectuar mejoras en la gestión del desempeño laboral, menor será la baja realización personal en los profesionales de enfermería.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la gerencia y departamento de enfermería del Hospital de Piura, promover una política de estímulo entre los trabajadores que los pueda motivar a perfeccionar su desempeño laboral; así mismo difundir entre sus empleados las políticas y estrategias implementadas por la institución, para asegurar la calidad de servicio.
2. Se recomienda a la gerencia general del Hospital, a que puedan realizar reuniones de trabajo con el propósito de interiorizar la misión, visión y objetivos que persigue la institución; en busca de mejorar la labor del enfermero y reducir el estrés laboral.
3. Se sugiere a la gerencia y departamento de enfermería del Hospital de Piura, a que puedan apoyar las actividades de la unidad de salud ocupacional, que permita estar pendiente de la salud física y psicológica del personal de enfermería a fin de que se puedan reducir los niveles de estrés.
4. Se recomienda al personal de enfermería a que puedan capacitarse en temas relacionados a la inteligencia emocional a fin de poder afrontar de una mejor manera las situaciones que producen estrés en el ámbito laboral.

REFERENCIAS

- Blanco, T. y Thoen, M. (2017). Factors Related to Workplace Stress among Costa Rican Correctional Officers. *Revista Costarricense de Psicología*, 36(1), 45-59. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-29132017000100045&script=sci_abstract&tIng=en
- Bohórquez, E; Pérez, M; Caiche, W. & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad.*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Chaguay, I. (2021). *Estrés laboral y desempeño laboral percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78610/Chaguay_VIE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez, C. (2017). *El desempeño laboral en la empresa Talma Servicios Aeroportuarios, Lima 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27917>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones (5.a ed.)*. Madrid - España. McGraw-Hill. <https://www.marcialpons.es/libros/gestion-del-talento-humano/9781456272098/>
- Cruz, D. y Puentes, A. (2017) Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. *Revista Spsicogente*. 20(38): <http://doi.org/10.17081/psico.20.38.2548>
- De la Cruz, Y. (2018). *Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porras]. Repositorio de la Universidad San Martín de Porras.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3488/delacruz_rym.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Denning, M; Goh, E. T; Tan, B; Kanneganti, A; Almonte, M; Scott, A; Martin, G; Clarke, J; Sounderajah, V; Markar, S; Przybylowicz, J; Chan, Y. H; Sia, C. H; Chua, Y. X; Sim, K; Lim, L; Tan, L; Tan, M; Sharma, V; Ooi, S. y Kinross, J. (2021). Determinants of burnout and other aspects of psychological well-being in healthcare workers during the COVID-19 pandemic: a multinational cross-sectional study. *Journals PLoS One* 16(4): e0238666. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238666>
- Durand, M. (2021) Estrés laboral y desempeño laboral en el departamento de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Obtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80032>
- Espinoza, R., Ramos, O. M., Espinoza, M. A., Asca, P. G. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo, *INNOVA*. 6(1), 61-83. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- Fernández, N. (2020). Informe Belmont sobre psiquiatría legal. *Revista digital INESEM*, 12-20. <https://www.inesem.es/revistadigital/juridico/informe-belmont/>
- Fuentes, E. (2021). Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería del hospital II-1 Moyobamba, 2021. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNEI_26c28d363d59de4cff9a151715767c89
- Gabini, S. y Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- García, J. (2022). Desempeño y estrés laboral en tiempos de pandemia en el personal de salud de un hospital– Huaraz 2022. [Tesis de Maestría,

- Universidad Norbert Wiener]. Repositorio de la Universidad Norbert Wiener. <http://200.48.85.16/handle/20.500.13053/7002>
- Guerra, D. (2019). *Influencia del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería en servicios críticos del Hospital de Pampas 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada de Huancayo]. Repositorio de la Universidad Privada de Huancayo. <https://is.gd/90YJje>
- Harras, H. (2019). The analysis of leadership effect and organizational culture on employee's performance of Panin Bank. *Sci. J. Reflect.*, 2, 31–40. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2533427>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Jackson, A. y Frame, M. (2018). Stress, health, and job performance: what do we know? *J. Appl. Biobehav. Res*; 23, 12147–12157. <https://doi.org/10.1111/jabr.12147>
- Karacsony, P. (2019). Examining the Relationship Between Workplace Stress and Organizational Commitment. In Proceedings of the 2019 International Conference on Management Science and Industrial Engineering. Association for Computing Machinery, New York, NY, USA, p. 26–30. <https://doi.org/10.1145/3335550.3339898>
- Kuzey, C. (2018). Impact of health care employees' job satisfaction on organizational performance support vector machine approach. *Journal of Economics and Financial Analysis*; 2(1), 45–68. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3459088
- Laime, P. (2021). *Estrategia de afrontamiento del estrés y desempeño laboral en enfermeras de un hospital del MINSA, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69746>
- La, I. y Yun, E. (2019). Effects of trait anger and anger expression on job satisfaction and burnout in preceptor nurses and newly graduated nurses:

- A dyadic analysis. *Asian Nurs Res.*, 13(4):242-248.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1976131719305067>
- Laqui, C. (2019). *Influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral de los trabajadores, de la Microred de Salud Alca y Cotahuasi* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
<http://190.119.145.154/handle/UNSA/8831>
- Li, L; Hua, A; Lei, G; Hao, Z; Xinyan, L; Xhong, Z; Tao, S; Lihua, F. (2017). Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional survey in China. *BMC Health Services Research.*, 17(401), 1-8.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5469137/>
- Loconi, L. (2019). *Estrés laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Chiclayo, 2019.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3456/1/TL_LoconiArrunateguiLenin.pdf
- Loayza, M. (2021). *Efecto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejos]. Repositorio de la Universidad César Vallejos.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57618/Loayza_CMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mamani, Y. y Cáceres, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la Universidad Peruana Unión.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2260>
- Maraq, B., Nazzal, Z., y Zink, T. (2020). Mixed method study to explore ethical dilemmas and health care workers' willingness to work amid COVID-19 pandemic in Palestine. <https://doi.org/10.3389/fmed.2020.576820>

- Mo, Y; Deng, L; Zhang, L; Lang, Q; Pang, H; Liao, CH; Wang, N; Tao, P; y Huang, H. et al. (2020). Anxiety of Nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic and its correlation with work stress and self-efficacy. *J. Clin. Nurs.* 30(3-4), 397–405. <https://doi.org/10.1111/jocn.15549>
- Morales, D. (2021). Estrés Laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74361/Morales_RDY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nuno, M; Sohail, M; Arsian,S; y Moleiro,J. (2021). The relationship between time management, work stress and work performance-a quantitative study in Portugal. *Academ of Strategid Management Journal*, 20(6), 1-11. https://www.researchgate.net/publication/354372403_THE_RELATIONSHIP_BETWEEN_TIME_MANAGEMENT_WORK_STRESS_AND_WORK_PERFORMANCE-A_QUANTITATIVE_STUDY_IN_PORTUGAL
- Onofre, L. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N.º 1, Quito, en el año 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/10644/8191>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Salud laboral: estrés en el lugar de Trabajo*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
- Palacios, R. (2017). Validez y confiabilidad de un registro de valoración neurológica para pacientes hospitalizados no críticos en una institución de salud, Lima 2017. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12789/Palacios_ARI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>
- Prada, R., Navarro, J., y Domínguez, S. (2020). Personalidad y agotamiento emocional académico en estudiantes universitarios peruanos: un estudio predictivo. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2020.1227>
- Pumacajia, D. (2017). La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa master con G.S. E.I.R.L.- Juliaca. ... [Tesis Magistral, Universidad Nacional del Altiplano, Puno]. Repositorio de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno. <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3280332>
- Roster, C. y Ferrari, J. (2019). Does work stress lead to office clutter, and how? Mediating influences of emotional exhaustion and indecision. <https://doi.org/10.1177/0013916518823041>
- Ruiz, N (2021). Clima Laboral y su relación con el desempeño laboral de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegio – Essalud. Lambayeque – Perú 2019. [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio de la Universidad del Pacífico. <https://hdl.handle.net/11354/2912>
- Saleem, F., Imran, M. y Saddiqa, S. (2021). Work stress hampering employee performance during COVID-19: Is safety culture needed? *Front. Psychol*, 12:655839. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.655839/full>
- Salinas, D. (2022). Estrés laboral y calidad de vida en personal de enfermería por niveles de atención en Puebla. [Tesis de Maestría, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla]. Repositorio de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. <https://hdl.handle.net/20.500.12371/16994>
- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

- Sánchez, N; Valdivia, M. (2022) Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa. Cajamarca 2022; [Tesis Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2488/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santa Cruz, V. (2020) Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de la región Callao, 2020. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30476>
- Sifuentes, E (2020). Estrés laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Huaraz, 2020 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88917/Sifuentes_VEG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Siswanto, S; Sani, A; Ni'mah, U; Asnawi, N; y Suardy, I. (2019). Does a workload influence the performance of bank employees? *Manag. Sci. Lett.* 9(5). 639–650. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2019.2.007>
- Sumande, D. y Ruiz, F. (2020). Evaluation of staff nurses performance in level III private hospitals in region IV-A basis for continuing professional development program. *Enfermería clínica*, 30(1), 42–47. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.09.034>
- Takamura, I. (2020). *Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT-OMS en colaboradores de una empresa-Piura* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53477?show=full>
- Velásquez, B; Ponce, V; Franco, M. (2016). La Gestión Administrativa y Financiera Una Perspectiva desde los Supermercados del Cantón Quevedo. *Revista Empresarial*, 10(38). 15-20 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5603313>

- Velarde, Z. (2018). *El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata en el año 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27611/velarde_kz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yıldırım, M., y Solmaz, F. (2020). COVID-19 burnout, COVID-19 stress and resilience: initial psychometric properties of COVID-19 Burnout Scale. *Death Stud* 46(3). 1–9. <https://doi.org/10.1080/07481187.2020.1818885>
- Yunita, P. I., y Saputra, I. (2019). Millennial generation in accepting mutations: impact on work stress and employee performance. *Int. J. Soc. Sci. Humanit. Stud.* 3(1), 102–114. <https://doi.org/10.29332/ijssh.v3n1.268>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
Gestión del desempeño laboral.	Es el valor entregado a la empresa, y dado que las acciones y comportamientos observados son vitales para el logro de los objetivos de la organización, suele tener una conexión de causa y efecto con el desempeño del empleado (Mamani y Cáceres, 2019).	Se midió a través de un cuestionario conformado por 15 ítems, considerando una pregunta por cada indicador medidas con la escala Likert, con 5 alternativas, contiene las siguientes dimensiones: iniciativa, resultados de gestión y autodirección.	Iniciativa.	Proactivo.	Ordinal	
				Propuestas.		Respuesta de tipo Likert
				Prevención de necesidades.		
				Comprensión de mensajes.		
				Deducción.		
				Programación.		
				Seguimiento.		
			Evaluación.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)		
			Plan de mejora.			
			Gestión de cambios.			
			Habilidades y destrezas.		Nivel de medición: Deficiente (50-56) Regular (57-63) Eficiente (64-72)	
			Planificación.			
			Gestión de tiempo.			
			Liderazgo.			
Manejo de emociones.						
Preocupaciones	Ordinal					
Tentaciones						

Estrés laboral.	Es aquella respuesta disfuncional modulada por diferencias personales, consecuentes de acciones, situaciones o eventos demandantes para una persona (Takamura, 2020).	Se midió a través de un cuestionario conformado por 25 ítems considerando una pregunta para cada indicador con la escala Likert, con 5 alternativas, como dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.	Agotamiento emocional.	Cansancio	Respuesta de tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) Nivel de medición: Bajo (82-95) Medio (96-109) Alto (110-123)
				Temblores musculares	
				Concentración	
				Enojo	
				Irritación	
			Despersonalización	Actividades	
				Indiferencia	
				Poco control	
				Conocimiento técnico	
				Tecnología	
				Confianza	
				Tiempo	
				Responsabilidad	
				Actividades sociales	
			Realización personal	Insatisfacción	
				Presión	
				Cambio	
				Metras profesionales	
				Estructura	
				Incomodidad	
	Utilidad				
	Afrontamiento				
	Soluciones				

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Enfoque/Nivel (Alcance/Diseño)	Técnicas e instrumento
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general				
¿Cuál es la relación entre la gestión del desempeño y el estrés laboral del personal de Enfermería de un hospital de Piura?	Establecer la relación entre la gestión del desempeño y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Piura.	Existe relación significativa entre la gestión del desempeño y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Piura.	V1: Gestión del desempeño laboral	Unidad de Análisis Personal de enfermería de un hospital de Piura.	Enfoque de investigación: Cuantitativo	Técnica: Encuesta que evaluó la gestión del desempeño laboral y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Piura
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
¿Cuál es la relación entre la gestión del desempeño y el agotamiento emocional del personal de enfermería de un hospital de Piura?	Determinar la relación entre la gestión del desempeño y el agotamiento emocional del personal de enfermería de un hospital de Piura.	Existe relación significativa entre la gestión del desempeño y el agotamiento emocional del personal de enfermería de un hospital de Piura.		Población 50 enfermeros de un hospital de Piura.	Tipo: Por su fuente es de investigación de campo. Por su finalidad es investigación básica.	Instrumento: Cuestionarios.
¿Cuál es la relación entre la gestión del desempeño y la despersonalización del personal de enfermería de un hospital de Piura?	Determinar la relación entre la gestión del desempeño y la despersonalización del personal de enfermería de un hospital de Piura.	Existe relación significativa entre la gestión del desempeño y la despersonalización del personal de enfermería de un hospital de Piura.	V2: Estrés laboral	Muestra 50 enfermeros de un hospital de Piura. Se aplica a toda la población por ser una cantidad pequeña de	Alcance de investigación: Descriptivo Correlacional. Diseño: No experimental de corte Transversal.	Métodos de Análisis de Investigación: Para procesar la información recolectada se empleó el software IBM SPSS Statistics V26.0 que permitió el análisis descriptivo,

<p>¿Cuál es la relación entre la gestión del desempeño y la realización del personal de enfermería de un hospital de Piura?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión del desempeño y la realización del personal de enfermería de un hospital de Piura.</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión del desempeño y la realización del personal de enfermería de un hospital de Piura.</p>	<p>unidades de análisis. Criterios de inclusión: haber accedido a responder cuestionario</p> <p>Criterios de exclusión: Personal de enfermería que tuvieron vacaciones, licencia por maternidad, descanso médico y todo aquel enfermero(a) que no han laborado de forma permanente de un hospital de Piura.</p>	<p>presentando los resultados en tablas, cuadros estadísticos (Hernández & Mendoza, 2018).</p> <p>Para evaluar si existe asociación, se realizó la prueba no paramétrica de rango de correlación de Rho de Spearman 2.6, estableciendo una significación de $p < 0,05$, en concordancia con la prueba de normalidad de Shapiro Will (Arias, 2020).</p>
---	---	--	---	--

Anexo 3: Instrumento de recolección

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) sr(a):

El presente instrumento tiene por finalidad identificar el nivel de gestión de desempeño laboral en un hospital de Piura.

Instrucciones: Lea y marque con una "X" la alternativa de la columna en cada uno de los ítems según su criterio, recordarle que no existe respuesta buena ni mala, la información que brinde solo será usada para fines académicos.

Escala:

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

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Iniciativa					
1	Me dejo llevar por mi intuición a la hora de solucionar alguna gestión.					
2	Puedo proponer propuestas innovadoras, por mí misma					
3	Doy a conocer mi criterio aun cuando no haya acuerdos concretos.					
4	Me adelanto a las necesidades de los demás.					
5	Comprendo mensajes de mi ámbito laboral sin necesidad de que me informen.					
	Dimensión: Resultados de gestión					
6	Doy a conocer los objetivos alcanzados en mi trabajo a mis jefes inmediatos de trabajo.					
7	Elaboro una autoevaluación sobre mi desempeño en el trabajo.					
8	Al informar los resultados, soy evaluado sobre mi desempeño.					
9	Considero las observaciones y sugerencias de mi evaluación para generar cambios en la planificación mensual.					
10	Implemento cambios innovadores en la gestión de cada año.					
	Dimensión: Autodirección					
11	Creo en mis habilidades y destrezas laborales para solucionar situaciones problemáticas.					
12	Planifico mi futuro laboral.					
13	Organizo mi tiempo para cumplir con mi trabajo de forma rápida y eficaz.					
14	Soy el líder en mi grupo de trabajo de rotación.					
15	Domino mis sentimientos cuando socializo con los demás.					

Elaborado por: Morales Dávila, Jacqueline (2021), modificado para este estudio.

Ficha Técnica 1:

Ficha técnica del cuestionario para evaluar la gestión del desempeño laboral

Características del cuestionario	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la gestión del desempeño laboral.
2) Autor:	Pérez Figueroa Ruth Mariel - 2022
3) N° de ítems	15
4) Administración	Individual
5) Duración	20 minutos
6) Población	50 enfermeros de un hospital de Piura.
7) Finalidad	Identificar el nivel de gestión del desempeño laboral de un hospital de Piura.
8) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
9) Codificación:	<p>Este cuestionario evalúa tres dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none">I. Iniciativa (ítems 1,2,3,4,5);II. Resultados de gestión (ítems 6,7,8,9,10);III. Autodirección (ítems 11,12,13,14,15). <p>Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.</p>
10) Propiedades psicométricas:	<p>Confiabilidad: sé aplicó el método de Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 20 enfermeros con características similares a la muestra.</p> <p>Validez: Se determinó mediante el juicio de tres expertos, profesionales de la salud con grado de maestría y con experiencia en la materia.</p>
11) Observaciones:	<p>Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas.</p> <p>La puntuación servirá para organizar las respuestas de los enfermeros al momento de realizar el análisis de resultados.</p>

Confiabilidad del instrumento: Gestión del desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	60,20	32,063	,735	,841
Ítem 2	60,50	32,263	,504	,850
Ítem 3	60,40	30,779	,891	,832
Ítem 4	60,45	32,787	,701	,844
Ítem 5	60,50	33,211	,636	,846
Ítem 6	60,55	30,155	,709	,838
Ítem 7	60,55	33,208	,285	,866
Ítem 8	61,15	35,292	,314	,858
Ítem 9	60,55	33,418	,368	,858
Ítem 10	60,45	30,892	,758	,837
Ítem 11	60,65	34,134	,230	,867
Ítem 12	61,15	35,292	,314	,858
Ítem 13	60,50	31,842	,500	,851
Ítem 14	60,45	31,734	,639	,843
Ítem 15	60,55	33,208	,315	,863

Cuestionario de estrés laboral

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador, a continuación, te presento 25 ítems sobre Estrés Laboral, para cual debe marcar con una "X" la alternativa de la columna en cada uno de los ítems la opción que considere correcta.

Escala:

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

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Agotamiento emocional						
1	Ha dejado de dormir por preocupaciones.					
2	Por lo general tiene tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.					
3	Experimento sensación de cansancio extremo o agotamiento con frecuencia.					
4	Siento temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos).					
5	Ha podido concentrarse bien en lo que hace.					
6	Me enojo con facilidad en el trabajo.					
7	Desea que lo dejen sólo, tranquilo.					
Dimensión: Despersonalización						
8	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.					
9	Me siento indiferente por mejorar mi desempeño.					
10	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.					
11	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.					
12	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.					
13	Ha perdido confianza en sí mismo.					

14	Siente que tiene mucho trabajo y que le falta tiempo para completarlo.					
15	Siente que tiene demasiadas responsabilidades.					
16	Siente que su trabajo le impide realizar actividades recreativas o sociales.					
Dimensión: Realización personal						
17	Estoy insatisfecho con mi trabajo.					
18	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.					
19	Tiene ganas de cambiar de trabajo.					
20	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.					
21	La estructura formal tiene demasiado papeleo.					
22	Se siente incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.					
23	Ha sentido que usted es útil en los asuntos de la vida diaria.					
24	Ha sido capaz de afrontar sus problemas.					
25	Ha sentido que no logra solucionar sus problemas.					

Elaborado por: Velásquez Guerra, Mayra Carolina (2022), modificado para este estudio.

Ficha Técnica 2:

Ficha técnica del cuestionario para evaluar el estrés laboral

Características del cuestionario	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar el estrés laboral.
2) Autor:	Pérez Figueroa Ruth Mariel - 2022
3) N° de ítems	25
4) Administración	Individual
5) Duración	30 minutos
6) Población	50 enfermeros de un hospital de Piura.
7) Finalidad	Identificar el nivel de estrés laboral de un hospital de Piura.
8) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
9) Codificación:	<p>Este cuestionario evalúa siete dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none">I. Agotamiento emocional (ítems 1,2,3,4,5,6,7);II. Despersonalización (ítems 8,9,10,11,12,13,14,15,16);III. Realización personal (ítems 17,18,19,20,21,22,23,24,25); <p>Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.</p>
10) Propiedades psicométricas:	<p>Confiabilidad: sé utilizó el método de Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 20 enfermeros con características similares a la muestra.</p> <p>Validez: Se determinó mediante el juicio de tres expertos, profesionales de la salud con grado de maestría y con experiencia en la materia.</p>
11) Observaciones:	<p>Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas.</p> <p>La puntuación servirá para organizar las respuestas de los enfermeros al momento de realizar el análisis de resultados.</p>

Confiabilidad del instrumento: Estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	106,35	103,713	,440	,936
Ítem 2	106,50	103,947	,404	,937
Ítem 3	106,55	103,629	,396	,938
Ítem 4	106,25	100,092	,871	,930
Ítem 5	106,30	103,695	,681	,933
Ítem 6	106,35	104,134	,649	,934
Ítem 7	106,35	101,292	,605	,934
Ítem 8	106,25	101,039	,616	,934
Ítem 9	106,10	101,989	,734	,932
Ítem 10	106,05	100,682	,875	,931
Ítem 11	106,25	100,092	,871	,930
Ítem 12	106,30	103,695	,681	,933
Ítem 13	106,30	99,484	,609	,934
Ítem 14	106,10	97,779	,862	,930
Ítem 15	106,20	100,589	,831	,931
Ítem 16	106,30	103,695	,681	,933
Ítem 17	106,20	98,905	,697	,932
Ítem 18	106,60	106,674	,283	,938
Ítem 19	106,80	107,221	,276	,938
Ítem 20	106,10	103,253	,624	,934
Ítem 21	106,30	105,274	,435	,936
Ítem 22	106,30	104,326	,445	,936
Ítem 23	106,30	102,747	,562	,934
Ítem 24	106,75	106,092	,339	,937
Ítem 25	106,15	101,082	,694	,933

Anexo 4: Validación de Instrumentos de recolección de datos

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Gestión del desempeño laboral	Iniciativa	Proactivo	1. Me dejo llevar por mi intuición a la hora de solucionar alguna gestión.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Propuestas	2. Puedo proponer propuestas innovadoras, por mí misma.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Prevención de necesidades	3. Doy a conocer mi criterio aun cuando no haya acuerdos concretos.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Comprensión de mensajes	4. Me adelanto a las necesidades de los demás.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Deducción	5. Comprendo mensajes de mi ámbito laboral sin necesidad de que me informen.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
	Resultados de gestión	Programación	6. Doy a conocer los objetivos alcanzados en mi trabajo a mis jefes inmediatos de trabajo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Seguimiento	7. Elaboro una autoevaluación sobre mi desempeño en el trabajo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Evaluación	8. Al informar los resultados, soy evaluado sobre mi desempeño.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Plan de mejora	9. Considero las observaciones y sugerencias de mi evaluación para generar cambios en la planificación mensual.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Gestión de cambios	10. Implemento cambios innovadores en la gestión de cada año.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		

		Habilidades y destrezas	11. Creo en mis habilidades y destrezas laborales para solucionar situaciones problemáticas.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Planificación	12. Planifico mi futuro laboral.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
Autodirección		Gestión de tiempo	13. Organizo mi tiempo para cumplir con mi trabajo de forma rápida y eficaz.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Liderazgo	14. Soy el líder en mi grupo de trabajo de rotación.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Manejo de emociones	15. Domino mis sentimientos cuando socializo con los demás.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		



 PUESTO DE SALUD SAN FAMILIA

 Gladys Díaz Gómez

 LIC. ENFERMERIA

 C.B.P. Nº 88430

Firma del validador

DNI. N°: 27291217

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Díaz Gómez, Cleotilde.

Institución donde labora: Red de Salud de Chiclayo.

Especialidad: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud.

Instrumento de evaluación: Cuestionario de Gestión del Desempeño Laboral.

Autor del instrumento: Pérez Figueroa, Ruth Mariel.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer interferencias en función a la hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					50
PUNTAJE TOTAL						CINCUENTA

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Firma del validador

DNI. N°: 27291217

Validación de Instrumentos de recolección de datos

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Estrés laboral	Agotamiento emocional	Preocupaciones	1. Ha dejado de dormir por preocupaciones.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Tentaciones	2. Por lo general tiene tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Cansancio	3. Experimento sensación de cansancio extremo o agotamiento con frecuencia.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Temblores musculares	4. Siento temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos).	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Concentración	5. Ha podido concentrarse bien en lo que hace.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Enojo	6. Me enojo con facilidad en el trabajo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Irritación	7. Desea que lo dejen sólo, tranquilo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
	Despersonalización	Actividades	8. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Indiferencia	9. Me siento indiferente por mejorar mi desempeño.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Poco control	10. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Conocimiento técnico	11. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Tecnología	12. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		

			(2)	(3)	(4)												
	Confianza	13. Ha perdido confianza en sí mismo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
	Tiempo	14. Siente que tiene mucho trabajo y que le falta tiempo para completarlo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
	Responsabilidad	15. Siente que tiene demasiadas responsabilidades.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
	Actividades sociales	16. Siente que su trabajo le impide realizar actividades recreativas o sociales.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
	Realización personal	Insatisfacción	17. Estoy insatisfecho con mi trabajo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Presión	18. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
	Realización personal	Cambio	19. Tiene ganas de cambiar de trabajo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Metras profesionales	20. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Estructura	21. La estructura formal tiene demasiado papeleo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Incomodidad	22. Se siente incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Utilidad	23. Ha sentido que usted es útil en los asuntos de la vida diaria.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Afrontamiento	24. Ha sido capaz de afrontar sus problemas.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Soluciones	25. Ha sentido que no logra solucionar sus problemas.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Díaz Gómez, Cleotilde.

Institución donde labora: Red de Salud de Chiclayo.

Especialidad: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud.

Instrumento de evaluación: Cuestionario de estrés laboral

Autor del instrumento: Pérez Figueroa, Ruth Mariel.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer interferencias en función a la hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de					X

	investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					50
PUNTAJE TOTAL						CINCUENTA

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Firma del validador

DNI. N°: 27291217



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	DIAZ GOMEZ
Nombres	CLEOTILDE
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	27291217

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA
Director	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Fecha de Expedición	27/02/17
Resolución/Acta	0003-2017-UCV
Diploma	052-001078
Fecha Matrícula	21/05/2015
Fecha Egreso	31/08/2016

Fecha de emisión de la constancia:
19 de Enero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001081679

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Gestión del desempeño laboral	Iniciativa	Proactivo	1. Me dejo llevar por mi intuición a la hora de solucionar alguna gestión.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Propuestas	2. Puedo proponer propuestas innovadoras, por mí misma.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Prevención de necesidades	3. Doy a conocer mi criterio aun cuando no haya acuerdos concretos.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Comprensión de mensajes	4. Me adelanto a las necesidades de los demás.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Deducción	5. Comprendo mensajes de mi ámbito laboral sin necesidad de que me informen.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
	Resultados de gestión	Programación	6. Doy a conocer los objetivos alcanzados en mi trabajo a mis jefes inmediatos de trabajo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Seguimiento	7. Elaboro una autoevaluación sobre mi desempeño en el trabajo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Evaluación	8. Al informar los resultados, soy evaluado sobre mi desempeño.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Plan de mejora	9. Considero las observaciones y sugerencias de mi evaluación para generar cambios en la planificación mensual.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Gestión de cambios	10. Implemento cambios innovadores en la gestión de cada año.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		

		Habilidades y destrezas	11. Creo en mis habilidades y destrezas laborales para solucionar situaciones problemáticas.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Planificación	12. Planifico mi futuro laboral.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
Autodirección		Gestión de tiempo	13. Organizo mi tiempo para cumplir con mi trabajo de forma rápida y eficaz.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Liderazgo	14. Soy el líder en mi grupo de trabajo de rotación.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Manejo de emociones	15. Domino mis sentimientos cuando socializo con los demás.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		



Firma del validador

DNI. N°: 40239680

Mg. Evelyn Lozano Palacios
 CEP. 38517
 REE. 17675

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Lozano Palacios, Evelyn Jannina.

Institución donde labora: Hospital José Cayetano Heredia.

Especialidad: Maestra en Gerencia de Servicios de Salud.

Instrumento de evaluación: Cuestionario de Gestión del desempeño laboral

Autor del instrumento: Pérez Figueroa, Ruth Mariel.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer interferencias en función a la hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los					X

	objetivos, hipótesis y variable de estudio.					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					50
PUNTAJE TOTAL		CINCUENTA				


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50



 Firma del validador
 DNI. N°: 40239680

 Mg. Evelyn Lozano Palacios
 CEP. 38517
 REE. 17675

Validación de Instrumentos de recolección de datos

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Estrés laboral	Agotamiento emocional	Preocupaciones	1. Ha dejado de dormir por preocupaciones.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Tentaciones	Por lo general tiene tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Cansancio	3. Experimento sensación de cansancio extremo o agotamiento con frecuencia.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Temblores musculares	4. Siento temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos).	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Concentración	5. Ha podido concentrarse bien en lo que hace.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Enojo	6. Me enojo con facilidad en el trabajo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Irritación	7. Desea que lo dejen sólo, tranquilo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
	Despersonalización	Actividades	8. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Indiferencia	9. Me siento indiferente por mejorar mi desempeño.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Poco control	10. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Conocimiento técnico	11. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Tecnología	12. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		

			(2)	(3)	(4)												
	Confianza	13. Ha perdido confianza en sí mismo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
	Tiempo	14. Siente que tiene mucho trabajo y que le falta tiempo para completarlo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
	Responsabilidad	15. Siente que tiene demasiadas responsabilidades.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
	Actividades sociales	16. Siente que su trabajo le impide realizar actividades recreativas o sociales.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
	Realización personal	Insatisfacción	17. Estoy insatisfecho con mi trabajo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Presión	18. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
	Realización personal	Cambio	19. Tiene ganas de cambiar de trabajo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Metas profesionales	20. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Estructura	21. La estructura formal tiene demasiado papeleo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Incomodidad	22. Se siente incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Utilidad	23. Ha sentido que usted es útil en los asuntos de la vida diaria.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Afrontamiento	24. Ha sido capaz de afrontar sus problemas.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Soluciones	25. Ha sentido que no logra solucionar sus problemas.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Lozano Palacios, Evelyn Jannina.

Institución donde labora: Hospital José Cayetano Heredia.

Especialidad: Maestra en Gerencia de Servicios de Salud.

Instrumento de evaluación: Cuestionario de estrés laboral.

Autor del instrumento: Pérez Figueroa, Ruth Mariel.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer interferencias en función a la hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los					X

	objetivos, hipótesis y variable de estudio.					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					50
PUNTAJE TOTAL		CINCUENTA				


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50



 Firma del validador
 DNI. N°: 40239680

 Mg. Evelyn Lozano Palacios
 CEP. 38517
 REE. 17675



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	LOZANO PALACIOS
Nombres	EVELYN JANNINA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	40239680

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ
Secretario General	RAFAEL ANTONIO GUERRERO DELGADO
Director	NILO RAMIREZ RODAS

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN CIENCIAS CON MENCION EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD
Fecha de Expedición	11/02/2008
Resolución/Acta	012-2008-R-GYT
Diploma	A792873
Fecha Matricula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:
19 de Enero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001081649

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



SUNEDU
SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA

Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 19/01/2023 10:11:50-0500

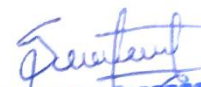
Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Gestión del desempeño laboral	Iniciativa	Proactivo	1. Me dejo llevar por mi intuición a la hora de solucionar alguna gestión.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Propuestas	2. Puedo proponer propuestas innovadoras, por mí misma.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Prevención de necesidades	3. Doy a conocer mi criterio aun cuando no haya acuerdos concretos.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Comprensión de mensajes	4. Me adelanto a las necesidades de los demás.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Deducción	5. Comprendo mensajes de mi ámbito laboral sin necesidad de que me informen.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
	Resultados de gestión	Programación	6. Doy a conocer los objetivos alcanzados en mi trabajo a mis jefes inmediatos de trabajo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Seguimiento	7. Elaboro una autoevaluación sobre mi desempeño en el trabajo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Evaluación	8. Al informar los resultados, soy evaluado sobre mi desempeño.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Plan de mejora	9. Considero las observaciones y sugerencias de mi evaluación para generar cambios en la planificación mensual.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Gestión de cambios	10. Implemento cambios innovadores en la gestión de cada año.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		

		Habilidades y destrezas	11. Creo en mis habilidades y destrezas laborales para solucionar situaciones problemáticas.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Planificación	12. Planifico mi futuro laboral.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
	Autodirección	Gestión de tiempo	13. Organizo mi tiempo para cumplir con mi trabajo de forma rápida y eficaz.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Liderazgo	14. Soy el líder en mi grupo de trabajo de rotación.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Manejo de emociones	15. Domino mis sentimientos cuando socializo con los demás.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		


 Yoreni Greisy Piscocoya Sanchez
 'GENCIADA EN ENFERMERIA'
 C.F.P. 62205

Firma del validador

DNI. N°: 45700223

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Piscoya Sánchez, Yorleni Greisy.

Institución donde labora: Hospital de la Amistad Santa Rosa II-2.

Especialidad: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

Instrumento de evaluación: Cuestionario de Gestión del Desempeño Laboral.

Autor del instrumento: Pérez Figueroa, Ruth Mariel.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer interferencias en función a la hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los					X

	objetivos, hipótesis y variable de estudio.					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					50
PUNTAJE TOTAL		CINCUENTA				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Handwritten signature: *Greisy*
 Blue stamp: **Greisy Piscocoya Sanchez**
INGENIERA EN ENFERMERIA
 C.F.P. 62205

Firma del validador

DNI. N°: 45700223

Validación de Instrumentos de recolección de datos

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Estrés laboral	Agotamiento emocional	Preocupaciones	1. Ha dejado de dormir por preocupaciones.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Tentaciones	2. Por lo general tiene tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Cansancio	3. Experimento sensación de cansancio extremo o agotamiento con frecuencia.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Temblores musculares	4. Siento temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos).	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Concentración	5. Ha podido concentrarse bien en lo que hace.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Enojo	6. Me enojo con facilidad en el trabajo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Irritación	7. Desea que lo dejen sólo, tranquilo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
	Despersonalización	Actividades	8. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Indiferencia	9. Me siento indiferente por mejorar mi desempeño.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Poco control	10. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Conocimiento técnico	11. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		Tecnología	12. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		

			(2)	(3)	(4)														
	Confianza	13. Ha perdido confianza en sí mismo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X					
	Tiempo	14. Siente que tiene mucho trabajo y que le falta tiempo para completarlo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X					
	Responsabilidad	15. Siente que tiene demasiadas responsabilidades.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X					
	Actividades sociales	16. Siente que su trabajo le impide realizar actividades recreativas o sociales.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X					
	Realización personal	Insatisfacción	17. Estoy insatisfecho con mi trabajo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				
		Presión	18. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				
	Realización personal	Cambio	19. Tiene ganas de cambiar de trabajo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				
		Metras profesionales	20. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				
		Estructura	21. La estructura formal tiene demasiado papeleo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				
		Incomodidad	22. Se siente incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				
		Utilidad	23. Ha sentido que usted es útil en los asuntos de la vida diaria.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				
		Afrontamiento	24. Ha sido capaz de afrontar sus problemas.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				
		Soluciones	25. Ha sentido que no logra solucionar sus problemas.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Piscocya Sánchez, Yorleni Greisy.

Institución donde labora: Hospital de la Amistad Santa Rosa II-2.

Especialidad: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

Instrumento de evaluación: Cuestionario de estrés laboral

Autor del instrumento: Pérez Figueroa, Ruth Mariel.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer interferencias en función a la hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los					X

	objetivos, hipótesis y variable de estudio.					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					50
PUNTAJE TOTAL		CINCUENTA				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Firma del validador

DNI. N°: 45700223



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PISCOYA SANCHEZ**
Nombres **YORLENI GREISY**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **45700223**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**
Fecha de Expedición **11/06/18**
Resolución/Acta **0177-2018-UCV**
Diploma **052-036736**
Fecha Matrícula **01/10/2016**
Fecha Egreso **04/03/2018**

Fecha de emisión de la constancia:
19 de Enero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001081661

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 5: Base de datos de la variable gestión del desempeño laboral

VARIABLE 1. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL															
	D1. Iniciativa					D2. Resultados de gestión					D3. Habilidades Interpersonales				
N°	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15
1	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5
2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5
6	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5
7	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4
8	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4
9	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
15	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
18	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4

19	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5
20	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4
21	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4
22	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
25	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5
27	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5
29	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4
30	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4
31	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
36	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
37	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5
38	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
39	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
40	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4

41	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5
42	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4
43	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4
44	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
47	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
48	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
49	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5
50	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5

Anexos 6: Base de datos de la variable estrés laboral

VARIABLE 2. ESTRÉS LABORAL																									
N°	D01. Agotamiento emocional							D02. Despersonalización									D03. Realización personal								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4
6	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5
7	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
8	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
15	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
19	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	3	5	4	3	3	3	5
20	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5

24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3		
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5		
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4		
27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
28	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	
29	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	
30	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
37	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
41	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	3	5	4	3	3	3	5	
42	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
49	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3
50	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3

Anexo 7: Análisis descriptivo

Tabla 6

Niveles de la variable gestión del desempeño laboral y dimensiones

		Niveles			
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Variable	Gestión del desempeño laboral	6	18	26	50
		12,0%	36,0%	52,0%	100,0%
Dimensiones	Iniciativa	5	22	23	50
		10,0%	44,0%	46,0%	100,0%
Dimensiones	Resultados de gestión	6	13	31	50
		12,0%	26,0%	62,0%	100,0%
Dimensiones	Autodirección	6	16	28	50
		12,0%	32,0%	56,0%	100,0%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Interpretación: Del análisis descriptivo realizado a la variable gestión del desempeño laboral, se encontró que el 52,0% presentan un nivel eficiente, mientras el 36,0% tienen un nivel regular y solo el 12,0% cuenta con un nivel deficiente. En relación a la dimensión iniciativa, el 46,0% cuentan con un nivel eficiente, mientras el 44,0% tiene un nivel regular y solo el 10,0% presentan un nivel deficiente. Sobre la dimensión resultado de gestión, se encontró que el 62,0% presentan un nivel eficiente, mientras el 26,0% tienen un nivel regular y solo el 12,0% cuenta con un nivel deficiente. Por último, la dimensión autodirección, se encontró que el 56,0% se encuentra en un nivel eficiente, mientras el 32,0% están en un nivel regular y solo el 12,0% presenta un nivel deficiente.

Tabla 7*Niveles de la variable estrés laboral y dimensiones*

		Niveles			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Variable	Estrés laboral	28	14	8	50
		56,0%	28,0%	16,0%	100,0%
Dimensiones	Agotamiento emocional	22	18	10	50
		44,0%	36,0%	20,0%	100,0%
Dimensiones	Despersonalización	24	17	9	50
		48,0%	34,0%	18,0%	100,0%
Dimensiones	Realización personal	23	22	5	50
		46,0%	44,0%	5,0%	100,0%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Interpretación: Del análisis descriptivo realizado a la variable estrés laboral, se encontró que el 56,0% presenta estrés laboral en un nivel bajo, mientras el 28,0% tiene un nivel medio y solo el 16,0% cuenta con estrés laboral en nivel alto. Sobre la dimensión agotamiento emocional, se encontró que el 44,0% tienen un nivel bajo, mientras el 36,0% presentan un nivel medio y solo el 20,0% cuentan con un nivel alto. En relación a la dimensión despersonalización, se evidencia que el 48,0% cuenta con un nivel bajo, mientras el 34,0% presentan un nivel medio y solo el 18,0% tienen un nivel alto. Finalmente, sobre la dimensión realización personal, el 46,0% tienen un nivel bajo, mientras el 44,0% presentan un nivel medio y solo el 5,0% cuentan con un nivel alto.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MANUEL ANTONIO CARDOZA SERNAQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del desempeño laboral y su relación con el estrés laboral del personal de Enfermería de un hospital de Piura", cuyo autor es PEREZ FIGUEROA RUTH MARIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 29 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MANUEL ANTONIO CARDOZA SERNAQUE DNI: 02855165 ORCID: 0000-0001-6738-0683	Firmado electrónicamente por: CARMANUE el 14- 01-2023 18:35:05

Código documento Trilce: TRI - 0504815