



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Influencia del estrés en el desempeño laboral del personal de
enfermería del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Huaman Vargas, Karin Adela (orcid.org/0000-0002-0769-9710)

ASESORES:

Dra. Díaz Mujica, Juana Yris (orcid.org/0000-0001-8268-4626)

MBA. Miyashiro Kuniyoshi, Daniel (orcid.org/0000-0002-6485-4246)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA- PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia quienes me brindan su apoyo incondicional, y son la fuente de mi motivación.

Agradecimientos

A mi familia por el apoyo incondicional y a todos los maestros que colaboraron en el desarrollo de este trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ MUJICA JUANA YRIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Influencia del estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022", cuyo autor es HUAMAN VARGAS KARIN ADELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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.

LIMA, 07 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ MUJICA JUANA YRIS DNI: 09395072 ORCID: 0000-0001-8268-4626	Firmado electrónicamente por: JDIAZMU el 08-08- 2023 09:13:24

Código documento Trilce: TRI - 0644084





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HUAMAN VARGAS KARIN ADELA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia del estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
KARIN ADELA HUAMAN VARGAS DNI: 43494755 ORCID: 0000-0002-0769-9710	Firmado electrónicamente por: KHUAMANV el 07-08- 2023 10:44:19

Código documento Trilce: TRI - 0644085



Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad Del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.1.1. Tipo de investigación	15
3.2 Operacionalización de variables	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
Referencias	37
Anexos	44

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Opinión de jueces expertos	17
Tabla 2. Resultados de la variable independiente estrés	19
Tabla 3. Resultados de variable independiente estrés por dimensiones	19
Tabla 4. Resultados descriptivos de la variable dependiente desempeño laboral	19
Tabla 5. Resultados variable dependiente desempeño laboral por dimensiones	20
Tabla 6. Prueba de normalidad	20
Tabla 7. Resultados regresión logística entre el estrés y el desempeño laboral	21
Tabla 8. Estimaciones de parámetro	22
Tabla 9. Resultados regresión logística entre estrés y motivación del trabajador	22
Tabla 10. Estimaciones de parámetro	23
Tabla 11. Resultados regresión entre estrés y características organizacionales	24
Tabla 12. Estimaciones de parámetro	24
Tabla 13. Resultados de regresión entre el estrés e influencia de la jefatura	25
Tabla 14. Estimaciones de parámetro	26

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diseño de investigación	14
Figura 2. Gráfico de barras estrés	49
Figura 3. Gráfico de barras desempeño laboral	49

Resumen

El presente estudio tuvo como finalidad: determinar la influencia del estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022. Teniendo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, correlacional explicativo y de corte transversal. La población tuvo 50 miembros del personal de enfermería del establecimiento. La muestra fue no probabilística, se usó la recolección de datos, un cuestionario para la variable Estrés del autor Patlán (2019), y un informe de autoevaluación de Desempeño laboral de autor Quintana y Tarqui (2022), fueron sometidos a validez de su contenido por expertos.

La confiabilidad para la variable estrés se obtuvo un valor de 0,940 y para el desempeño laboral un valor de 0,857. Se utilizó el software SPSS y la prueba no paramétrica de regresión Logística Ordinal para medir la dependencia de las variables, se analizó en forma descriptiva e inferencial y la prueba de normalidad con el estadístico kolmogorov-Smirnov.

Según los resultados se determinó un estrés de nivel bajo 68% y en cuanto al desempeño laboral estableció un nivel bajo 36%. Se observó que las variables y dimensiones tuvieron un nivel de significancia <0.05 ; lo que determinó la influencia de una variable en otra.

Palabras clave: Estrés, Desempeño laboral, Enfermería.

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of stress on the job performance of nursing staff at the Policlínico Policial Carabayllo in the year 2022. The study employed a quantitative approach with a non-experimental, explanatory correlational design, and a cross-sectional methodology. The target population consisted of 50 members of the nursing staff at the institution. A non-probabilistic sampling method was used, and data was collected using a questionnaire for the variable Stress, developed by Patlán (2019), and a self-assessment report for job performance, developed by Quintana and Tarqui (2022). Both instruments were subjected to content validity by experts.

The reliability of the Stress variable was found to be 0.940, and for job performance, it was 0.857. The statistical software SPSS was used, and the non-parametric test of Ordinal Logistic Regression was employed to measure the relationship between the variables. The data was analyzed both descriptively and inferentially, and the normality test was conducted using the Kolmogorov-Smirnov statistic.

According to the results, it was determined that 68% of the participants experienced low levels of stress, while job performance was rated as low for 36% of the participants. The variables and dimensions were found to have a significance level of <0.05 , indicating the influence of one variable on another.

Keywords: Stress, job performance, nursing.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés representa uno de los mayores problemas de los trabajadores afectando seriamente su desempeño en las organizaciones. Este fenómeno se refiere a la tensión inducida por situaciones angustiosas que originan diversas reacciones de tipo psicosomáticas y psicológicas que muchas veces presentan problemas severos y/o graves. Al respecto, la Organización Mundial de la Salud (2019) mencionó que, el estrés laboral tiene un alcance mundial en el siglo XXI. Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019) señaló que en México el estrés produce muchas de las pérdidas económicas afectando al Producto Bruto Interno del país. También, se considera al país azteca como el país con mayor estrés laboral de la Región.

Conforme a lo expuesto, los trabajadores deben encontrarse saludablemente bien, para desempeñarse adecuadamente en su lugar de trabajo. El estrés es un trastorno que se produce a consecuencia de la sociedad y por el modo de vida que tienen las personas en la cotinidad. Se caracteriza por una sensación de presión afectando la calidad de vida afectando de forma negativa en la salud de las personas. La Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2021) señaló que, en Latinoamérica se han elevado los índices depresivos, el malestar psicológico e incluso llegando a tener pensamientos suicidas. Entre el 14,7%-22% del personal sanitario presentan un malestar depresivo y un 5-15% señaló que tenía ideas suicidas.

Asimismo, la OPS (2021) señaló que el personal de salud de diferentes países al trabajar jornadas largas y agotadoras y luchar ante problemas éticos en el tiempo de pandemia, se ha visto afectada su salud mental. El personal de salud entrevistada de los países de América Latina manifestaron que requieren de apoyo emocional en razón de no querer contagiar a los familiares y debido al cambio que puedan tener en las funciones laborales, factores que se han convertido en las razones principales de buscar ayudar para proteger su salud mental. Además, ante la falta de políticas específicas el ambiente laboral no garantiza las condiciones adecuadas de trabajo y consecuentemente afectaría su desempeño en los diferentes servicios de salud donde laboran los trabajadores.

El Ministerio de salud (2021) señala que, el COVID-19 ha tenido un impacto enorme en las personas. El aumento del estrés cada vez más tiene una progresión a nivel mundial, lo cual está haciendo cambiar nuestras vidas. Para ello, se debe aprender a sobrellevar los sentimientos que produce el estrés como el: temor, enojo, tristeza, preocupación y frustración, en un contexto que muchas veces se ha convertido en un escenario de desasosiego, ansiedad y malestar mental agravándose con problemas de salud crónicos resultando en algo muy perjudicial para la vida de las personas.

Como bien se ha mencionado en las consideraciones anteriores, el estrés y el desempeño laboral están intrínsecamente ligados, motivo por la cual se hará un estudio en el personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo. Observándose que el personal que sufre de este trastorno tiene problemas para adaptarse al entorno social, agravándose con los estados de tensión continuas en el centro de labores experimentando trastornos fisiológicos y psicológicos que manifiestan un cambio en el desempeño afectando la idoneidad del puesto y rendimiento en el área de trabajo, afectando de esta forma dejando de alcanzar la meta, la distinción del trabajo, la prestación y buena atención, el trabajo en equipo y lograr sobrellevar el trabajo bajo presión. Ante esta realidad, se requiere realizar esta investigación.

Se planteó la pregunta de investigación: ¿Cómo influye el estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022?

Por otra parte, la justificación teórica, da a conocer que el estrés y el desempeño laboral se relacionan teorizándose cada una de las variables de estudio. Por ello, el interés de la ciencia es proporcionar un conocimiento sobre la calidad emocional del personal sanitario que labora en dicho centro de salud, en el contexto sanitario relacionado con la atención y apoyo en la salud de los usuarios de dicho establecimiento. Lo antedicho constituye variables de mucha importancia que deben ser resueltas para el crucial éxito y desempeño personal, puesto que un trabajador enfermo presenta problemas de índole físico y emocional. En lo práctico el estudio con los resultados logrados podrá realizarse aseveraciones y recomendaciones que ayuden a mejorar la realidad observada. La justificación metodológica, se fundamenta en el uso del método científico realizándose la validez

de los instrumentos al acopiar la información de las variables para su respectivo análisis y correlación. Los instrumentos antes de aplicarse a la muestra de estudio fueron de conocimiento de los expertos para su validación, y confiabilidad requerida. La justificación social destacó que el estudio sirve de referente teórico para futuras indagaciones en diversos centros de salud a nivel local, distrital y nacional, formulando aportes al mejoramiento y la condición de la salud mental y consecuentemente mejorar el desempeño del personal sanitario.

Respecto al objetivo general fue: Determinar cómo influye el estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022. Los objetivos específicos fueron: Determinar cómo influye el estrés en la motivación del trabajador de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022. Determinar cómo influye el estrés laboral en las características organizacionales del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022. Determinar cómo influye el estrés en la jefatura del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022. La hipótesis general fue: Existe influencia del estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022. Las hipótesis específicas fueron: Sí influye el estrés en la motivación del trabajador de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022. Sí influye el estrés en las características organizacionales del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022. Sí influye el estrés en la jefatura del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, Cuyo (2022) realizó un estudio. Donde la muestra estuvo conformada por 30 empleados que laboran en el área de enfermería. Estos resultados señalaron un moderado nivel de estrés 80% y un desempeño laboral regular 63,3%. Determinándose que, las variables presentan vinculación estadística $p=0,01$ y un $Rho= -0,665$. En el estudio se concluyó que ambas variables se relacionan de forma significativa e inversa, lo que supone que a mayor nivel de estrés menor desempeño laboral.

Delgado (2022) realizó un estudio. Donde se conformó la muestra con 50 trabajadores de salud. Los resultados señalaron un nivel medio de estrés 16% y desempeño laboral en el nivel bueno 62%. Determinándose que, las variables no presentan vinculación estadística concluyéndose que ambas variables no tienen relación de forma significativa.

Idrogo (2022) realizó un estudio donde la muestra estuvo conformada por 65 trabajadores de salud. Hallando un alto nivel de estrés y un desempeño laboral medio. Donde se determinó que, las variables presentan vinculación estadística $p=0,01$ y un $Rho=0,952$. Se concluye que ambas variables se logran relacionar de forma significativa.

León (2021) quien concluyo que hay un elevado nivel de estrés y un desempeño laboral bajo. Similar a nuestros hallazgos.

Abanto (2020) realizó un estudio sobre Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el Estado de Emergencia, COVID-19. La muestra estuvo conformada por 62 trabajadores. Hallando como resultado un nivel medio de estrés y un desempeño laboral medio también. Determinándose que, las variables presentan vinculación estadística. El estudio concluye que ambas variables se relacionan de forma significativa en un nivel bajo.

A nivel internacional, Del Valle (2021) en su estudio. Participaron 35 profesionales del área de enfermería seleccionados de forma no probabilística. Los resultados indicaron una sobre carga mental.

Leal et al. (2021) en sus revisiones afirmó que, el contagio del coronavirus ha provocado mayor incremento de la carga de trabajo, mayor tasa de pacientes y cambios en la vida personal. Estos factores juntamente a las exigencias

psicológicas debido a los requerimientos del trabajo han vulnerado al personal sanitario sufriendo mayores problemas relacionados con el estrés.

López et al. (2021) en su estudio participaron 445 profesionales médicos seleccionados de forma no probabilística. Los resultados indicaron una dependencia de las variables. Concluyendo en el estudio que, la calidad de vida laboral tiene influencia en el desempeño laboral.

Lumbreras et al. (2021). en su estudio sobre Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. En este estudio participaron 866 profesionales y directivos médicos seleccionados de forma no probabilística. Los resultados indicaron una dependencia de las variables; lo que determinó que hubo asociación estadística.

Onofre (2021) en su estudio participaron 40 trabajadores del personal militar seleccionados de forma no probabilística. Los resultados indicaron un grado de estrés de nivel medio y un clima organizacional de mayor tendencia en el nivel bueno. Se concluye en el estudio que, el estrés laboral incide en el desempeño mediado por el clima de la organización militar.

Reyes et al. (2021) en su estudio participaron 116 trabajadores del área de enfermería expuestos y recuperados de la epidemia, siendo seleccionados de forma no probabilística. Los resultados sobre el estrés indicaron que, hubo un bajo nivel de estrés en ambos grupos, determinándose que no hubo diferencias significativas en uno y otro grupo poblacional.

Delgado et al. (2020) en su estudio sobre participaron 98 colaboradores seleccionados de forma no probabilística. Los resultados sobre el estrés laboral indicaron que, el 98% presentaron niveles medio y alto 39,8% y desempeño laboral en el nivel regular. Se determinó que, las variables presentan vinculación estadística.

Vega y Castillo (2020) en su estudio participaron 70 colaboradores de la salud elegidos de forma no probabilística. Los resultados determinaron una motivación de término medio la carga laboral se percibe en un nivel alto la relación familiar ocupó 53%. Se concluye que la motivación es el factor de mayor prevalencia para el desempeño laboral.

Carrillo et al. (2018) en su estudio participaron 38 profesionales del área de enfermería seleccionados de forma no probabilística. Los resultados sobre el estrés laboral indicaron un nivel moderado. El estudio concluye que hay un bajo nivel de estrés laboral y bajo apoyo del personal de rango superior en el área de enfermería.

Díaz et al (2018) en el estudio. Participaron 65 profesionales del área de enfermería clasificados de forma no probabilística. Los resultados indicaron un ausentismo debiéndose a factores individuales y el lugar de trabajo El desempeño presentó un buen nivel. El estudio concluye que, se asocian ambas variables de estudio.

En cuanto al marco conceptual y teorías propuestas se sustenta la primera variable, estrés descubriéndose como un fenómeno de estrés o fatiga producido en el ámbito de trabajo. Tejedor (2019) citó que, en el ámbito laboral se reseña una diversidad de elementos y componentes que participan entre sí, produciendo experiencias anímicas y laborales que afectan el desempeño profesional de los trabajadores. Patlán (2019) define estrés como el conjunto de respuestas fisiológicas que experimenta una persona originada por causas físicas, químicas o procedentes del ambiente que producen tensión afectando la tranquilidad y bienestar del individuo.

Manzano (2020) y Torres (2020) manifestaron que, el estrés afecta negativamente la salud y el buen funcionamiento de las organizaciones. En tal sentido, un profesional poco motivado, se mostrará más lento y menos productivo afectando su desempeño en términos de eficiencia y eficacia laboral. Espinel (2021) señaló que, el estrés desencadena un desequilibrio e inestabilidad ante un escenario de exigencias y presiones, produciendo menores niveles de autonomía que tienen como efecto una mayor sobrecarga lacerando la salud y el desempeño del trabajador en la organización.

Durán et al. (2021) manifestó que, el estrés afecta el desempeño laboral al producir reacciones físicas de tipo emocional al interactuar con el entorno organizacional. Rosales et al. (2021) manifiesta que, el estrés laboral conlleva consecuencias a nivel personal como interpersonal y organizacional. Álvarez et al. (2022) manifiesta que, el estrés puede deberse a una situación de sobrecarga de trabajo, ausencia de descansos, altas horas de trabajo, trabajo rutinario percibido con exiguo significado y la falta de uso de las habilidades del trabajador pueden

provocar niveles de estrés que afecten los roles, las condiciones físicas y ergonómicas del puesto laboral. Pinillos et al. (2022) manifestaron que, un alto nivel de estrés puede ser causal de absentismo, baja motivación y esmero, rotación del personal, trabajo inseguro, quejas de los consumidores y clientes, problemas legales y deterioro de la reputación de la organización.

Como bien se ha precisado, el estrés puede originar concomitantes al trabajo causado dificultades que afectan los roles y funciones en el rumbo de las organizaciones. En la teoría de Sucapuca et al. (2022) se consideró que, el estrés tiene repercusiones fisiológicas, por tanto, un nivel alto de estrés genera un bajo desempeño laboral afectando la productividad laboral. Lo antedicho muestra que, el desenvolvimiento laboral y la capacidad del individuo puede llegar a provocar un desequilibrio psicofísico debido a la confluencia de los diversos agentes estresores que afectan el comportamiento en los diversos contextos del ambiente laboral que experimenta el trabajador. En este mismo planteamiento, Hernández y Carrión (2021) manifestaron que, el estrés representa un agotamiento psíquico que, junto a la falta de estrategias de afrontamiento potencian aquellas situaciones adversas caracterizadas por la presión y tensión laboral.

Queda claro, que el estrés laboral se asocia a un estado de agotamiento psicológico que produce falta de entusiasmo, motivación, falta de métodos de trabajo, falta de interés en el trabajo, entre otras consecuencias. Estos indicadores al ser negativos influyen afectando las condiciones laborales y a la organización en términos de rendimiento y productividad. Blanco, et al (2018) sobre las condiciones estresantes señalaron que, el estrés puede durar un tiempo prolongado y dañar la salud física y emocional del trabajador. Para vencer este problema debe identificarse la causa para formular técnicas en forma de respuestas saludables que ayuden a sobrellevar la carga de forma tranquila y consciente. Y sobre todo alcanzar soluciones antes que las dificultades se conviertan en problemas.

Como bien se ha mencionado, el estrés produce una serie de síntomas y características consideradas un problema de salud ocupacional. Máynez y Cavazos (2021) señalaron que ello está relacionado con un conjunto de estresores que afectan las relaciones humanas originando agotamiento laboral, además de influenciar negativamente las funciones que desempeñan el trabajador, las relaciones interpersonales, el clima de trabajo y el dinamismo en todo el entorno

laboral. Así, el estrés laboral desde un enfoque integrador se estudia a partir de cuatro perspectivas integrales de tipo: médico, clínico, psicológico y organizacional convirtiéndose en una enfermedad de un gran impacto en la salud mental del trabajador suscitados en el ambiente físico de trabajo.

Patlán (2019) considera las siguientes dimensiones: a). Capacidad de respuesta. - hace referencia a reacciones en forma de respuesta física que resulta en síntomas manifestadas como: enfado, irritación, problemas emocionales, aumento de la actividad cardiovascular, problemas estomacales, depresión, niveles de ansiedad, etc. b). Estímulo. - hace referencia a un conjunto de estresores que producen presión afectando la condición física y/o emocional del trabajador en el entorno laboral. En esta perspectiva, los estresores pueden ser: las exigencias del trabajo, afrontar situaciones interpersonales que afectan la satisfacción laboral, falta de oportunidades y reconocimientos y absentismo laboral.

Por otra parte, se mencionan los siguientes componentes: c). Interaccionista. - componente que indica sobre las transacciones e interacciones que tiene el trabajador con su ambiente laboral. En lo transaccional combina lo cognitivo y emocional acorde a sus características personales concerniente a situaciones estresantes o de presión laboral que derivan en un excesivo compromiso con el trabajo, agravándose cuando el trabajador no recibe el apoyo de los jefes y cuando tiene pocos o ningún recurso para afrontarlo. Por otro lado, se produce una interacción entre un conjunto de demandas conexas a las exigencias del trabajo que originan el estrés y el control que se puede tener sobre ellas, permitiéndole afrontar dichas exigencias. d). Exposición a riesgo. - como bien se ha estimado anteriormente, concierne a los factores estresantes que producen efectos fisiológicos y/o psicológicos y efectos organizacionales en el trabajador.

Respecto a la segunda variable de desempeño laboral Quintana y Tarqui (2022) definen el concepto como las capacidades, habilidades y conductas ejercidas por el trabajador y adiestradas hacia el cumplimiento de una tarea específica conducente al logro de las metas y resultados en el marco laboral. Por otro lado, diversos autores citan los siguientes conceptos. Gallegos y Castillo (2022) señalaron que, se refiere a la idoneidad del trabajador reuniendo los requisitos necesarios para realización de metas, calidad de trabajo y eficiencia referente al cumplimiento de responsabilidades y actividades fijadas. Moyano et al. (2022)

señalaron que todo profesional debe manifestar una actitud y comportamiento con capacidad proactiva, constructiva, de integración y resistente para trabajar bajo presión, ejerciendo un servicio de calidad acordes con los objetivos del área, Luna et al. (2021) refieren que, el desempeño laboral es la acción y resultado de un comportamiento y actitudes que destaca las competencias y habilidades del trabajador al realizar una actividad en su área.

Asimismo, Bohórquez et al (2020) consideran que el desempeño laboral requiere de una realización ante las exigencias de una organización en el puesto de trabajo. En tal sentido, se entiende que, las conductas se dirigen al cumplimiento de objetivos y metas sobre lo que se debe saber hacer el trabajador dentro de su jornada laboral. Por ello, para conseguir un buen éxito laboral, el personal debe tener una buena dinámica entre aptitudes, capacidades, esfuerzos y funciones dentro de una institución. Así, el desempeño laboral, según Damián et al (2021) debe encontrarse en facultad de superar cualquier dificultad, sin causar problemas de salud al trabajador. Por tanto, debe citarse, la coherencia entre las conductas y la respuesta inmediata ante los requerimientos del entorno. Resuelve los problemas de forma competitiva, sabiendo adaptarse a las situaciones exigentes, sin provocar caer en un ambiente de emociones negativas para el trabajador.

Por otra parte, comentaron Rodríguez y Lechuga (2019) que, el desempeño laboral refiere al cumplimiento de objetivos de la empresa, que son coherentes con el propósito de lograr un resultado específico. Así, las personas que laboran aplican sus aptitudes, capacidades y destrezas en función de su competencia humana en armonía con los objetivos organizacionales. En tal sentido, el desempeño tiene que ver con la efectividad de su trabajo, visto por los resultados alcanzados, lo que plantea un efecto que, se debe a las acciones del trabajador desempeñando toda su capacidad sabiendo que debe hacer, y porqué lo hace. Muñoz et al. (2021) sostienen que, el desempeño representa un conjunto de comportamientos que tiene como fin alcanzar una meta o resultado. Por tanto, si se transforma el comportamiento también lo hará el desempeño. Pashanasi et al. (2021) en relación a lo anterior indica que, el desempeño significa cumplir con las obligaciones de la empresa evaluados de forma objetiva y precisa.

Herzberg (1968, citado por Madero, 2019) señaló 2 factores importantes que

tienen que ver con la satisfacción laboral. El 1.º denominado factores de higiene o factores extrínsecos concernientes al trabajo, que tienen relación con el entorno asignado a la tarea realizada en el centro de trabajo. Como tal se refieren a factores extrínsecos relacionados con el ambiente y las condiciones físicas del trabajo, que plantean condiciones mínimas indispensables. Se muestran en condiciones y/o circunstancias diversas que influyen en la calidad del desempeño laboral. Estos factores indican a varios aspectos categorizados como higiénicos: salario, beneficios sociales, prestaciones, horario laboral, tipo de dirección o supervisión, que son intervinientes en la percepción del trabajador sobre la labor que desempeñan. Con un nivel coherente de estas características o situaciones el profesional competente se desempeña en un nivel óptimo por mejorar y lograr los objetivos organizacionales. Y, de otra parte, los factores motivadores, como 2.º factor citado como motivacionales cuya presencia puede llevar a un estado superior, ellos implican un conjunto de situaciones subjetivas que influyen en la satisfacción sobre el desempeño del trabajador originando insatisfacción cuando el trabajador tiene inconformidad, tienen que ver con el reconocimiento por el logro alcanzado.

De otra parte, el desempeño puede entenderse como el rendimiento de cada trabajador en su puesto de trabajo. Así, Paredes y Quiroz (2021) indican que el desempeño representa el logro de todo el potencial humano en clara contribución a la organización, midiéndose el valor del trabajo en el desempeño laboral. Por lo tanto, el trabajador responde según sus circunstancias a las exigencias del trabajo. Según lo descrito, se presentan un conjunto de factores que operan en el desempeño laboral, Olivera et al. (2021) señaló los siguientes: a). Conocimiento del trabajo. Este factor hace referencia al conocimiento de los trabajadores sobre aquellos procedimientos y técnicas que se requieren para cumplir su trabajo a cabalidad en la organización. En este fin, el trabajador pone en práctica su capacidad de ejecución respecto a sus conocimientos prácticos para llevar a cabo su trabajo en la organización. b). Producción. Componente que hace referencia al balance o ponderación entre la cantidad y la calidad de trabajo. La cantidad comprende el trabajo realizado o producido en circunstancias que ameritan el cumplimiento de las funciones, que debe estar en correspondencia con la calidad conseguida. Sobre lo descrito la cantidad de trabajo debe armonizar con el

compromiso y la eficiencia y eficacia del trabajo vista como calidad laboral.

c). Responsabilidad. Componente que hace referencia a la responsabilidad del trabajador en el puesto asignado. Por ello, ante el compromiso contraído se origina una respuesta positiva por el logro alcanzado por la labor que ejecuta el trabajador. De este modo, la responsabilidad se demuestra por las acciones del trabajador en la empresa; quien, en virtud de ello, toma decisiones responsablemente, asumiendo cualquier consecuencia que pueda ocurrir como consecuencia de las labores que desempeña. d). Capacidad de liderazgo. Muestra que el liderazgo se relaciona con la iniciativa y sin presión de ningún tipo; su desempeño se efectúa con liderazgo inspirando en otros trabajadores el cumplimiento de estas metas y encaminar hacia el logro de los objetivos organizacionales. e). Un último aspecto tiene que ver con la Identidad laboral. Elemento muy importante para la organización, entendido como el grado de reciprocidad que tiene el trabajador con metas y los objetivos trazados por la organización. La misión y la visión también juegan un papel importante ajustadas al logro de los objetivos, pero resultando retadoras en la consecución de un alto desempeño y en el logro de un máximo desempeño.

Las dimensiones se conceptualizan según Quintana y Tarqui (2022) fundamentando las siguientes dimensiones: a). Motivación del trabajador. -los trabajadores constituyen el elemento y elemento fundamental en toda organización. Por lo tanto, la motivación mejora el desempeño, impulsando desde el interior la predisposición del trabajador por alcanzar los objetivos y metas institucionales, orientado a una dinámica que busca tener una mejor productividad y mantener la calidad del trabajo en el máximo rendimiento laboral. b). Características organizacionales, representan un elemento que atañe a las condiciones de trabajo favoreciendo un conjunto de mejoras en términos de competencia, capacidad de reacción y productividad. c). Influencia de la jefatura, este componente muestra el liderazgo efectivo de los directivos el cual tiene un efecto positivo en el trabajador. Así, una jefatura realiza esfuerzos positivos que repercuten en el desempeño al brindar facilidades en los cambios y procedimientos. De esta forma, el estilo de liderazgo interviene en un buen desempeño y en la satisfacción del personal. Un notable ejemplo incide en las facilidades que se otorgan en los cambios de turno con un efecto notable en el ausentismo laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

De acuerdo a las consideraciones previas al desarrollo del estudio, se consideró que la investigación fue de tipo básico. Para ello se realizaron recomendaciones y/o sugerencias, más no se dio lugar a la solución del problema planteado. Soto (2017) manifestó que los estudios básicos solo fundamentan y explican la problemática desde el campo de la ciencia argumentando con teorías que fundamentan a las variables elegidas en el estudio, sin embargo, no se resuelven los problemas citados en el estudio.

Diseño de investigación

La investigación desarrolló un diseño no experimental, con lo que solo se observó el comportamiento de las variables, sin manipular los acontecimientos, ni los hechos que acompañan a las evidencias observadas en el estudio. Hernández y Mendoza (2018) consideraron que los estudios de diseño no experimental, no manipulan las variables, ni permiten intervención sobre las variables elegidas en el estudio. Por otra parte, la investigación sigue un alcance correlacional explicativo. Sobre, ello Fidiás (2016) citó que los estudios correlacionales causales buscan determinar la influencia de una variable sobre la otra.

Figura 1

Diseño de investigación

X → Y

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable independiente: Estrés. Patlán (2019) define estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas que experimenta una persona originada por causas físicas, químicas o procedentes del ambiente que producen tensión afectando la tranquilidad y bienestar del individuo.

Definición operacional

El estrés se mide a través de sus dimensiones: capacidad de respuesta, estímulo, interaccionista y exposición a riesgo estimados en los niveles alto, medio y bajo; determinando una escala de medición ordinal.

Definición conceptual

Variable dependiente: Desempeño laboral. Quintana y Tarqui (2022) definen el concepto como las capacidades, habilidades y conductas ejercidas por el trabajador y adiestradas hacia el cumplimiento de una tarea específica conducente al logro de las metas y resultados en el marco laboral.

Definición operacional

El desempeño laboral se midió a través de sus dimensiones: motivación del trabajador y características organizacionales estimadas en los niveles alto, medio y bajo; determinando una escala de medición nominal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Conforme a los conceptos tocados en el tema, se determinó que la población se halla en razón de 57 personas que conforman el personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo. Hernández y Mendoza (2018) definen el concepto de población como la totalidad de elementos que se buscan investigar, quienes comparten características en común.

Criterios de selección

En cuanto a los criterios de inclusión fueron: trabajadores contratados con un tiempo mayor a los tres meses y personal con el consentimiento informado correctamente firmado. Por otro lado, los criterios de exclusión fueron: trabajadores con un tiempo de trabajo menor a los tres meses y personal que no tiene el consentimiento informado correctamente firmado.

Muestra

La muestra fue de 50 personas, establecidas según cálculo muestral, que laboran como personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo. Valderrama (2018) definen el concepto de muestra como una parte de la población.

Muestreo

El muestreo tomado en cuenta para la selección de la muestra fue el método no probabilístico. Soto (2017) señaló que este mecanismo de selección toma en cuenta la conveniencia del investigador en función de sus circunstancias. Se tiene en cuenta los criterios de accesibilidad y las circunstancias respecto al número de participantes que es pequeño para su evaluación pertinente.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Conforme al desarrollo investigativo se hizo uso de la técnica de la encuesta asignándose un conjunto de preguntas objetivas a cada uno de los instrumentos con respuestas predeterminadas que ayudaron a recoger los datos cuantitativos de las variables asignadas. Valderrama (2018) señaló que la técnica de la encuesta permite recoger datos de las variables sobre las creencias y opiniones de los encuestados organizando las opciones de respuesta.

Instrumento

Se hizo uso de un cuestionario y un informe de autoevaluación para el recojo de datos de la variable estrés y desempeño laboral. Según indicó Valderrama (2018) consideró en sus postulados sobre este aspecto que el instrumento es una herramienta metodológica estructurada en dimensiones y consecutivamente en ítems, que servirán para el recojo de los datos cuantitativos respecto a las unidades muestrales.

Validez

La investigación empleó la validez de contenido. Hernández y Mendoza (2018) definen validez como la valoración concerniente a los datos tocante al objeto de investigación. En ese propósito se usó la técnica de juicio de expertos, con un dictamen que declara como aplicable los instrumentos de investigación.

Tabla 1

Opinión de jueces expertos

N°	Jueces expertos	Opiniones
1	Dra. Meza Bermeo Christine	Aplicable
2	MG. Espinoza Barba Karin	Aplicable
3	Dra. Campusmana Argote Marleny Tina	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento que mide el estrés se realizó con la prueba estadística Alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0,940 estimándose que el cuestionario que mide el estrés es altamente confiable. Respecto al instrumento que mide el desempeño laboral se hizo uso de la prueba Kuder Richardson con un valor de 0,857 considerándose también altamente confiable. Hernández y Mendoza (2018) comentaron sobre la confiabilidad de los instrumentos que, al ser evaluados muestran consistencia interna, produciéndose resultados iguales, estables y coherentes suministrando un índice que permite medir cada una de las variables de estudio.

3.5. Procedimiento

Se llevó a cabo las coordinaciones con las autoridades del centro de salud, pidiendo la autorización conveniente como acto administrativo requerido a fin de conseguir la participación y/ apoyo de los estudiantes en la investigación. Luego, con los datos acumulados se procedió a realizar el análisis estadístico, interpretación y presentación de resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25 analizando las variables en forma descriptiva e inferencial. Se realizaron las siguientes acciones:

Análisis descriptivo. Tablas y figuras descriptivas.

Análisis inferencial. Se realizó la prueba de normalidad con el estadístico de Kolmogorov-Smirnov estimándose si se debe utilizar un estadístico paramétrico o no paramétrico. Por otra parte, debido al diseño planteado se utilizó la prueba estadística de Regresión Logística Ordinal (RLO) para medir la dependencia de variables. En tal sentido, la regresión se utilizó para explicar y predecir una variable categórica en función de las variables independientes.

3.7. Aspectos éticos

Rodríguez (2022) comentó con probidad y rigurosidad que, los participantes decidiesen o facultasen su apoyo por medio del consentimiento informado, lo que denota que se actuó con justicia y veracidad sobre la participación del entrevistado en la investigación. Asimismo, se consideró que no hubiera ningún daño o riesgo que dañara la dignidad humana. Chen (2022) disertó que, se debe desarrollar en todo el proceso investigativo un comportamiento probo y veraz, y coherente con la presentación fidedigna de los resultados. En tal sentido, la investigación siempre citó correctamente a los autores con la total y debida rigurosidad científica.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 2

Estrés

		<i>f</i>	%
Válidos	Bajo	34	68,0
	Medio	16	32,0
	Total	50	100,0

Según los resultados observados en el personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo se determinó que la mayoría tiene un estrés de nivel bajo 68% y medio 32%.

Tabla 3

Resultados de la variable independiente estrés por dimensiones

Dimensiones	Niveles			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Capacidad de respuesta	26%	50%	24%	100%
Estímulo	32%	42%	26%	100%
Interaccionista	34%	42%	24%	100%
Exposición a riesgo	26%	44%	30%	100%

Según los resultados descriptivos observados en el personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo sobre la capacidad de respuesta en el nivel medio 50% bajo 26% y alto 24%. Respecto al estímulo se halló en el nivel medio 42%

bajo 32% y alto 26%. La dimensión interaccionista se encontró en el nivel medio 42% bajo 34% y alto 24%. En la dimensión exposición de riesgo se halló en el nivel medio 44%, nivel alto 30% y bajo 26%.

Tabla 4

Desempeño laboral

		<i>f</i>	%
Válidos	Bajo	18	36,0
	Medio	15	30,0
	Alto	17	34,0
	Total	50	100,0

Según los resultados observados en el personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo se determinó que la mayoría tiene un desempeño laboral de nivel bajo 36% seguido del nivel alto 34% y medio 30%

Tabla 5

Resultados de la variable dependiente desempeño laboral por dimensiones

Dimensiones	Niveles			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Motivación del trabajador	38%	26%	36%	100%
Características organizacionales	40%	30%	30%	100%
Influencia de la jefatura	16%	10%	74%	100%

Según los resultados observados en el personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo se determinó que la mayoría tiene una motivación en el nivel bajo 38% alto 36% y medio 26%. Las características organizacionales se encontraron en el nivel bajo 40% medio 30% y alto 30%. La influencia de la jefatura se halló en el nivel alto 74% bajo 16% y medio 10%.

4.2 Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

En la prueba de normalidad a las variables estrés y desempeño laboral con sus respectivas dimensiones; como una muestra mayor a 30 unidades muestrales, por lo que se hizo uso del test de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Capacidad de respuesta	,251	50	,000
Estímulo	,211	50	,000
Interaccionista	,221	50	,000
Exposición a riesgo	,221	50	,000
Estrés	,431	50	,000
Motivación del trabajador	,250	50	,000
Características organizacionales	,258	50	,000
Influencia de la jefatura	,450	50	,000
Desempeño laboral	,237	50	,000

Según se observa las variables y dimensiones tienen un nivel de significancia <0.05 ; lo que determina que los datos no presentan distribución normal, procediéndose a utilizarse la estadística no paramétrica de logística ordinal estableciéndose la influencia de una variable en otra.

Hipótesis general

Ho: No influye el estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022.

H1: Sí influye el estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022.

Tabla 7*Prueba no paramétrica Chi Cuadrado*

Información de ajuste de los modelos						
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
					Cox y Snell	McFadden
Sólo intersección	31,811					
Final	13,478	18,333	1	,000	,307	,346

Función de enlace: Logit.

Los resultados muestran la dependencia del desempeño laboral en el estrés del personal de enfermería del Policlínico Policial, Carabayllo. Se determinó que el valor del Chi cuadrado =18,333 y el p_valor =0.000 < α , significando el rechazo de la hipótesis nula, lo que implica que, hay dependencia de una variable sobre la otra. La prueba del pseudo R cuadrado, muestra dependencia porcentual del desempeño laboral en el estrés, de acuerdo al coeficiente de Nagalkerke, implicando variabilidad del desempeño laboral con una dependencia del 34,6%del estrés en el personal de enfermería del Policlínico Policial, Carabayllo.

Tabla 8*Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[desempeño laboral= 1]	-2,602	,660	15,532	1	,000	-3,896	-1,308
	[desempeño laboral= 2]	-,891	,546	2,664	1	,103	-1,961	,179
Ubicación	[estrés=1]	-2,652	,695	14,545	1	,000	-4,014	-1,289
	[estrés=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

Se exponen los coeficientes de la regresión respecto al estrés, se asume la comparación en el nivel bajo, frente a la comparación del desempeño laboral igualmente en el nivel bajo en el personal de enfermería del Policlínico Policial, Carabayllo. Lo que quiere decir que el personal si tiene estrés tiene la probabilidad de que su desempeño también se encuentre en el nivel bajo, confirmándose con el valor de Wald =14,545, siendo significativo ya que el p-valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$)

Hipótesis específica 1

Ho: No influye el estrés en la motivación del personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022.

H1: Sí influye el estrés en la motivación del personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022.

Tabla 9

Resultados de regresión logística entre el estrés y la motivación del trabajador

Información de ajuste de los modelos							
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado		
					Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Sólo intersección	26,872						
Final	12,666	14,206	1	,000	,247	,279	,131

Función de enlace: Logit.

Los resultados muestran la dependencia del desempeño laboral en el estrés del personal de enfermería del Policlínico Policial, Carabayllo. Se determinó que el valor del Chi cuadrado =14,206 y el p_valor =0.000 < α , significando el rechazo de la hipótesis nula, lo que implica que, hay dependencia de una variable sobre la otra. La prueba del pseudo R cuadrado, muestra dependencia porcentual del desempeño laboral en el estrés, de acuerdo al coeficiente de Nagalkerke, implicando variabilidad del desempeño laboral con una dependencia del 27,9%del estrés en el personal de enfermería del Policlínico Policial, Carabayllo.

Tabla 10*Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[desempeño laboral= 1]	-2,211	,618	12,777	1	,000	-3,423	-,998
	[desempeño laboral= 2]	-,84 ₅	,539	2,456	1	,117	-1,903	,212
Ubicación	[estrés=1]	-2,292	,664	11,920	1	,001	-3,593	-,991
	[estrés=2]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se exponen los coeficientes de la regresión respecto al estrés, se asume la comparación en el nivel bajo (1), frente a la comparación de la motivación del trabajador igualmente en el nivel bajo (1) en el personal de enfermería del Policlínico Policial, Carabayllo. Lo que quiere decir que el personal si tiene estrés tiene la probabilidad de que su desempeño también se encuentre en el nivel medio, confirmándose con el valor de Wald =11,920, siendo significativo ya que el p_valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$)

Hipótesis específica 2

Ho: No influye el estrés en las características organizacionales del personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022.

H1: Sí influye el estrés en las características organizacionales del personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022.

Tabla 11*Resultados de regresión entre el estrés y las características organizacionales*

Información de ajuste de los modelos							
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado		
					Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Sólo intersección	31,786						
Final	11,852	19,934	1	,000	,329	,371	,183

Función de enlace: Logit.

Los resultados muestran la dependencia de las características organizacionales en el estrés del personal de enfermería del Policlínico Policial, Carabayllo. Se determinó que el valor del Chi cuadrado =19,934 y el p_valor =0.000 < α , significando el rechazo de la hipótesis nula, lo que implica que, hay dependencia de una variable sobre la otra. La prueba del pseudo R cuadrado, muestra dependencia porcentual de las características organizacionales en el estrés, de acuerdo al coeficiente de Nagelkerke, implicando variabilidad de las características organizacionales con una dependencia del 37,1% del estrés en el personal de enfermería del Policlínico Policial, Carabayllo.

Tabla 12*Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Error estándar	Wald	g	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[desempeño laboral= 1]	-2,608	,670	15,176	1	,000	-3,921	-1,296
	[desempeño laboral= 2]	-,798	,535	2,221	1	,136	-1,847	,252
Ubicación	[estrés=1]	-2,839	,710	15,982	1	,000	-4,231	-1,447
	[estrés=2]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

Se exponen los coeficientes de la regresión respecto al estrés, se asume la comparación en el nivel bajo (1), frente a la comparación de las características organizacionales en el nivel bajo (1) en el personal de enfermería del Policlínico Policial, Carabayllo. Lo que quiere decir que el personal si tiene estrés en el nivel bajo tiene la probabilidad de que las características organizacionales también se encuentren percibidas en el nivel medio, confirmándose con el valor de Wald =15,982, siendo significativo ya que el p_valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$)

Hipótesis específica 3

Ho: No influye el estrés en la influencia de la jefatura del personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022.

H1: Sí influye el estrés en la influencia de la jefatura del personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022.

Tabla 13

Resultados de regresión entre el estrés e influencia de la jefatura

Información de ajuste de los modelos							
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado		
Sólo intersección	19,012				Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Final	6,940	12,072	1	,001	215	,277	,162

Función de enlace: Logit.

Los resultados muestran la dependencia de la influencia de la jefatura en el estrés del personal de enfermería del Policlínico Policial, Carabayllo. Se determinó que el valor del Chi cuadrado =12,072 y el p_valor =0.000 < α , significando el rechazo de la hipótesis nula, lo que implica que, hay dependencia de una variable sobre la otra. La prueba del pseudo R cuadrado, muestra dependencia porcentual de las

características organizacionales en el estrés, de acuerdo al coeficiente de Nagalkerke, implicando variabilidad de la influencia de la jefatura con una dependencia del 27,7% del estrés en el personal de enfermería del Policlínico Policial, Carabayllo.

Tabla 14

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [desempeño laboral= 1]	-2,204	,404	17,351	1	,000	-2,921	-1,256
[desempeño laboral= 2]	-9,505	,353	4,873	1	,000	-2,867	,242
Ubicación [estrés=1]	-2,026	,709	14,781	1	,119	-4,211	-1,327
[estrés=2]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se exponen los coeficientes de la regresión respecto al estrés, se asumirá para la comparación el nivel bajo (1), frente a la comparación de la influencia de la jefatura en el nivel bajo (1) en el personal de enfermería del Policlínico Policial, Carabayllo. Lo que quiere decir que el personal si tiene estrés en el nivel bajo tiene la probabilidad de que la influencia de la jefatura también se encuentre percibidas en el nivel medio, confirmándose con el valor de Wald =14,781, siendo significativo ya que el p_valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$)

V. DISCUSIÓN

La investigación muestra con mucha certeza que, el estrés representa uno de los mayores problemas de los trabajadores afectando seriamente su desempeño en las organizaciones. Este fenómeno refiere a la tensión inducida por situaciones angustiosas que originan diversas reacciones de tipo psicosomáticas y psicológicas que muchas veces presentan problemas severos y/o graves. Cita, la Organización Mundial de la Salud (2019) que, el estrés tiene un alcance mundial en el siglo XXI. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019) señaló como referencia que en México el estrés laboral produce muchas de las pérdidas económicas afectando al Producto Bruto Interno del país. También, se le considera al país azteca como el país con mayor estrés laboral de la Región.

Según lo descrito, el estrés cada vez más tiene una progresión a nivel mundial, influenciando en la vida de las personas. En tal sentido, es necesario aprender a sobrellevar los sentimientos que produce el estrés responsable de un escenario de desasosiego, ansiedad y malestar mental influenciando en el desempeño laboral y en la vida de las personas. Para efectuar el análisis de lo previamente planteado se alcanzó el objetivo general: Determinar cómo influye el estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022. En este punto la investigación encontró similitud en lo encontrado por Lumbreras et al. (2021) Sobre la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño de trabajadores de hospitales públicos concluyendo que, hay dependencia de las variables con un nivel de significancia $=,00$; de igual forma, el estudio llevado a cabo por León (2021) quien concluyó que hay un elevado nivel de estrés 42,2% y un desempeño laboral bajo 46,67%, similar a nuestros hallazgos, también se determinó que las variables presentan vinculación estadística $p=0,01$ y un $Rho=0,925$.

Los resultados encontrados se contrastaron con la teoría de Sucapuca et al. (2022) quienes afirmaron que, el estrés tiene repercusiones fisiológicas, por tanto, un nivel alto de estrés genera un bajo desempeño laboral afectando la productividad laboral. Lo antedicho muestra que, el desenvolvimiento laboral y la capacidad del individuo puede llegar a provocar un desequilibrio psicofísico debido a la confluencia de los diversos agentes estresores que afectan el comportamiento en los diversos contextos del ambiente laboral que experimenta el trabajador. En tal sentido, la influencia del estrés en las actividades laborales representa un agotamiento psíquico que, junto a la falta de estrategias de afrontamiento potencian aquellas situaciones adversas caracterizadas por la presión y tensión laboral.

Para analizar lo planteado se formuló el objetivo específico 1: Determinar cómo influye el estrés en la motivación del trabajador de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022. Contrastando lo señalado por Quintana y Tarqui (2022) la motivación del trabajador constituye un elemento fundamental en la organización. Por lo que se afirma que, la motivación mejora el desempeño, impulsando desde el interior la predisposición del trabajador por alcanzar los objetivos y metas institucionales, orientado a una dinámica que busca mejorar la productividad y la calidad del trabajo en el máximo rendimiento laboral. De mismo modo, Damián et al. (2021) enfocó que una motivación adecuada ayuda a superar cualquier dificultad, sin causar problemas de salud al trabajador. Por tanto, la coherencia entre las conductas y la respuesta inmediata ante los requerimientos del entorno, permiten la resolución efectiva a los problemas laborales realizándose de forma competitiva, sabiendo adaptarse a las situaciones exigentes, sin provocar caer en un ambiente de frustración, tenso y estresante.

De otra parte, se contrastaron los resultados descriptivos, encontrándose en los hallazgos de Vega y Castillo (2020) el estudio sobre Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. El estudio desarrolló una metodología cuantitativa, diseño no experimental y transversal. Participaron 70 colaboradores de la salud elegidos de forma no probabilística. Los resultados determinaron una motivación de término

medio 67% la carga laboral se percibe en un nivel alto 80% la relación familiar ocupó 53%. Se concluye que la motivación es el factor de mayor prevalencia para el desempeño laboral.

De acuerdo a lo planteado en el objetivo específico 2: Determinar cómo influye el estrés en las características organizacionales del Policlínico Policial Carabaylo, año 2022. Al respecto, Rodríguez y Lechuga (2019) indican que el desempeño laboral refiere al cumplimiento de objetivos de la empresa, que son coherentes con el propósito de lograr un resultado específico. Así, las personas que laboran aplican sus aptitudes, capacidades y destrezas en función de su competencia humana en armonía con los objetivos organizacionales. En tal sentido, León (2019) indica que el valor organizacional dentro de un ámbito profesional es vital, pero, la sociedad afectada por las realidades del entorno tiene necesidad de ser aceptada y los valores también deben estar presentes en las mismas personas que trabajan, especialmente en sus autoridades, para que sean promovidas y copiadas dentro de la organización.

Para Quintana y Tarqui (2022) las características organizacionales, representan un elemento que atañe a las condiciones de trabajo favoreciendo un conjunto de mejoras en términos de competencia, capacidad de reacción y productividad. En tal sentido, las personas que laboran aplican sus aptitudes, capacidades y destrezas en función de su competencia humana en armonía con los objetivos de trabajo. Cabe resaltar, que las características organizacionales plantean un mejor desarrollo de la efectividad del trabajo, planteando mejores resultados con efecto deseado en las acciones del trabajador mostrando toda su capacidad sabiendo que debe hacer, y porque lo hace. En esa dirección, Muñoz et al. (2021) sostienen que, los comportamientos laborales tienen como fin alcanzar una meta o resultado. Por tanto, si se transforma el comportamiento también lo hará el desempeño. En relación a lo anterior indica que, el desempeño significa cumplir con las obligaciones de la empresa evaluados de forma objetiva y precisa.

Se debe considerarse que, las adecuadas características organizacionales producen bajos niveles de estrés mejorando de esa forma el desempeño laboral produciéndose menores respuestas físicas y emocionales mejorando la calidad de

vida del trabajador. Al respecto, Rosales et al. (2021) manifestaron que, el estrés laboral puede traer consecuencias organizacionales. Álvarez et al. (2022) Precisaron que, ciertas características organizacionales pueden tener un impacto negativo en el trabajador descrita como situaciones productoras de estrés, tales como: sobrecarga de trabajo, ausencia de descansos, altas horas de trabajo, trabajo rutinario percibido con exiguo significado y la falta de uso de las habilidades del trabajador pueden provocar niveles de estrés que afecten los roles, las condiciones físicas y ergonómicas del puesto laboral. Ahondando en este punto, Pinillos et al. (2022) señalaron que, un alto nivel de estrés puede ser causal de absentismo, baja motivación y esmero, rotación del personal, trabajo inseguro, quejas de los consumidores y clientes, problemas legales y deterioro de la reputación de la organización.

Para efectuar el análisis de lo previamente planteado se formuló el objetivo específico 3: Determinar cómo influye el estrés en la jefatura del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022. La investigación en sus resultados según Quintanay Tarqui (2022) consideraron sobre la influencia de la jefatura que, este componente muestra el liderazgo efectivo de los directivos el cual tiene un efecto positivo en el trabajador. Así, una jefatura realiza esfuerzos positivos que repercuten en el desempeño al brindar facilidades en los cambios y procedimientos. De esta forma, el estilo de liderazgo interviene en un buen desempeño y en la satisfacción del personal. Un notable ejemplo incide en las facilidades que se otorgan en los cambios de turno con un efecto notable en el ausentismo laboral.

En este aspecto, la teoría de Herzberg (1968, citado por Madero, 2019) explica lo citado marcando la confluencia de 2 factores importantes que influyen en la satisfacción laboral. El factor llamado de higiene o llamado factores extrínsecos concernientes al trabajo, tienen relación con el entorno concerniente a la tarea realizada en el centro de labores. Estos factores extrínsecos relacionados con el ambiente y las condiciones físicas del trabajo influyen en la calidad del desempeño laboral. Estos factores indican a varios aspectos categorizados como higiénicos: salario, beneficios sociales, prestaciones, horario laboral, tipo de

dirección o supervisión, que son intervinientes en la percepción del trabajador sobre la labor que desempeñan. Con un nivel coherente de estas características o situaciones el profesional competente se desempeña en un nivel óptimo por mejorar y lograr los objetivos organizacionales. Por otro lado, los factores motivadores, refiere a aquellos de tipo motivacionales cuya presencia puede llevara un estado superior, ellos implican un conjunto de situaciones subjetivas que influyen en la satisfacción sobre el desempeño del trabajador originando insatisfacción cuando el trabajador tiene inconformidad, tienen que ver con el reconocimiento por el logro alcanzado.

Según los resultados encontrados, se afirma que, el estrés influye en el desempeño laboral produciéndose reacciones de tipo físicas y emocionales al interactuar con el entorno organizacional. Ello se fundamenta en lo citado por Rosales et al. (2021) quienes manifestaron que, el estrés laboral conlleva consecuencias a nivel personal interpersonal y organizacional. Por lo que, un alto nivel de estrés implica un agotamiento psíquico que, junto a la falta de estrategias de afrontamiento potencian aquellas situaciones adversas caracterizadas por la presión y tensión laboral. De tal forma, el estrés también es responsable de diversas concomitantes al trabajo afectando los roles y funciones del trabajador en la organización.

Al respecto, Sucapuca et al. (2022) señalaron que, el estrés genera un bajo desempeño laboral afectando la productividad laboral. Por consiguiente, la confluencia de diversos agentes estresores afecta el comportamiento del trabajador en los diversos contextos del ambiente laboral. Asimismo, Máñez y Cavazos (2021) señalaron que la jefatura es un estresor que tienen el poder de afectar las relaciones humanas originando agotamiento laboral, además de influenciar negativamente en el cumplimiento de las funciones que desempeñan el trabajador, las relaciones interpersonales, el clima de trabajo y el dinamismo en todo el entorno laboral. Así, el estrés laboral como bien se ha descrito, produce un claro impacto en la salud mental del trabajador suscitados cambios negativos en el ambiente de trabajo. Por tanto, una buena jefatura ayudará a que el trabajador

se sienta satisfecho y se desempeñe adecuadamente en el ámbito de trabajo. Aunque el estrés constituya una sensación de presión en un nivel adecuado, puede ser causa de estímulo equilibrando las emociones, de tal forma que se logre garantizar las condiciones adecuadas de trabajo y consecuentemente se brinden servicios de salud óptimos a los usuarios.

Según lo manifestado, la jefatura plantea un proceso de cambio organizacional, que consigna cambios en la forma de respuestas ante distintas causas y situaciones laborales en sus diferentes dimensiones, naturalezas, órdenes y lógicas. Por lo tanto, la práctica organizacional de la jefatura se enfoca en diversas perspectivas para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, que conlleven al logro exitoso del plan institucional. En esta perspectiva de corte racional y teleológica los cambios organizacionales definidos y conducidos por sus directivos, tienen a bien dirigirse hacia un sentido o una meta, produciendo interacciones, que integren las nuevas experiencias producidas en la cotidianeidad con grandes efectos, implicancias prácticas y sobre todo con efectos positivos en las personas y las organizaciones. Por consiguiente, los diversos e interactivos cambios mejoran el escenario organizacional, visualizados como comportamientos coherentes con la visión estratégica de la jefatura en los distintos roles, áreas y niveles de actividad planificados durante el proceso de cambio en las relaciones entre los miembros de la organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que sí influye el estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería, con un resultado de $p_valor = 0.000$; validándose la hipótesis alterna. Asimismo, una dependencia de la variable desempeño laboral sobre el estrés con un coeficiente de Nagalkerke de 34,6 %.

Segunda: Se estableció que influye el estrés en la motivación laboral del personal de enfermería, con un resultado de $p_valor = 0.000$. Asimismo, una dependencia de la variable MP sobre el estrés con un coeficiente de Nagalkerke de 27,9%.

Tercera: Se concluye en cuanto a la CO y su dependencia con el estrés un coeficiente de Nagalkerke de 37,1%, y se rechaza la hipótesis nula $p_valor = 0.000$, por lo tanto, sí influye el E en las CO del personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022.

Cuarta: Se determinó que sí influye el estrés en el la IJ del personal de enfermería, con un resultado de $p_valor = 0.000$; significando el rechazo de la hipótesis nula, lo que implica que, hay dependencia de una variable sobre la otra con un coeficiente de Nagalkerke de 27,7%.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a las autoridades policiales del policlínico desarrollar un trabajo integrado basado en planes de acción para reducir los niveles de estrés, orientado al trato adecuado, atender la sobre carga laboral y la confluencia de factores que lleven a un buen desempeño laboral que incremente las posibilidades de éxito ante cualquier situación estresante en la organización.

Segunda: Se sugiere a nivel de las instituciones de salud estudios experimentales de intervención de especialistas en temas de manejo del estrés para realizar mejoras entre las relaciones del equipo de salud y observar los resultados.

Tercera: Se recomienda al personal del organigrama interpretar los cambios fortaleza con actitud positiva al interactuar con las cualidades del ambiente laboral. En tal sentido, se busca que el comportamiento organizacional incremente la productividad y produzca un nivel alto en las acciones y comportamientos laborales.

Cuarta: Se sugiere a los trabajadores del policlínico fomentar las buenas relaciones interpersonales vinculadas a las diferentes situaciones de trabajo en armonía con el trabajo de equipo entre todos los miembros, de tal forma que la jefatura sea reconocida como una fortaleza que garantice la competitividad laboral.

QUINTA: Se sugiere determinar el impacto de los talleres de grupo, los valores humanos y colectivos en el establecimiento de salud.

Referencias

- Abanto, E. (2020). *Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el Estado de Emergencia, COVID-19*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/55590>
- Álvarez, A., y Herrera, S. (2022). Teaching work stress, e-learning, and times of COVID-19. *Podium*, (41), 105-118.
<https://doi.org/10.31095/podium.2022.41.7>
- Blanco, M., y Carmona, I. (2018). Stress and well-being in nursing professionals of intensive care within the organ donation and transplantation field: a proposal from the occupational health psychology. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 64(252), 244-262. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2018000300244&script=sci_abstract&lng=en
- Bohórquez, E., y Pérez, M. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es
- Carrillo, C., y Ríos, I. (2018). Factors of work-related stress in hospital nursing bureau according to the demand-control-support model. *Enfermería Global*, 17(50), 304-324. https://dx.doi.org/10.6018/e_global.17.2.277251
- Cuyo, L. (2022). *Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II - E de Chumbivilcas - Cusco, 2022*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Perú].
- Damián, J., y Castillo, F. (2021). Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. *MediSur*, 19(4), 624-632. <https://www.redalyc.org/journal/1800/180069886011/>

- Delgado, K., y Calvanapón, F. (2020). Stress and work performance of a health network staff. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18.
<https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Delgado, F. (2022). *Estrés y desempeño laboral del profesional de la salud en un hospital nacional, Lima 2022*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95313>
- Del Valle, K. (2021). The work overload of the nursing staff that influences patient care. *Revista San Gregorio*, 1(47), 165-179. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i47.1966>
- Díaz C., y Gutiérrez H., (2018). Absenteeism and job performance in nursing professionals from critical areas. *Rev Cuid.*, 9(1), 1973-87.
<http://dx.doi.Org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- Durán, R., y Gamez, Y. (2021). Burnout syndrome in intensive nursing and its influence in the patient security. *MEDISAN*, 25(2), 278-291.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192021000200278&lng=es&tlng=es.
- Chen, J. (2022). Ethical Responsibility in Environmentally Sustainable Health Care. *In SciELO Preprints*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.4691>
- Espinel, J., y Ruperti, D. (2021). The relationship between teaching commitment and burnout, an unresolved dilemma. Case study in Ecuadorians middle level teachers. *Interdisciplinaria*, 38(2), 134-148.
<https://dx.doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.9>
- Gallegos, M., y Castillo, T. (2022). Efficiency, workload, occupational health and safety in the construction industry in the main cities of Ecuador. *Revista Digital NovasinerGía*, 5(1), 150-162. <https://doi.org/10.37135/ns.01.09.09>

- Hernández, J., y Carrión, M. (2021). Occupational Risks of the Psychosocial Type and Psychic Attrition in Mexican Public Administration Workers. *Revista Salud Uninorte*, 37(3), 628-646. <https://doi.org/10.14482/sun.37.3.613.62>
- Idrogo, J. (2022). *Estrés laboral y desempeño laboral en trabajadores de salud del Centro de salud Huanchaco, 2021*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94732>
- León, F. (2021). *Nivel de estrés y su relación en el desempeño laboral del personal de enfermería en la Red de Salud Contumazá – 2020*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55426>
- Leal, C., y Díaz, L. (2021). Work-related stress amongst health professionals in a pandemic. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 44(1), 123-124. <https://dx.doi.org/10.23938/assn.0940>
- López, E., y Aragón, J. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i23706>
- Luna, I., y Guzmán, O. (2021). Assessment of occupational performance: An integrating factor of the loss of work and occupational capacity. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 53, 323. <https://doi.org/10.18273/saluduis.53.e:21035>
- Lumbreras, O., y Hernández, A. (2021). Influence of the labor quality of life on the employee performance of public hospitals from Mexico: a vision based on the team management. *Salud Publica Mex*, 2020(62)87-95. <https://doi.org/10.21149/10247>

- Madero, M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria* 29, 2153. doi. <http://doi.org/10.15174.au.2019.2153>
- Manzano, A. (2020). Burnout syndrome in teachers of an Educational Unit, Ecuador. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16), 499-511. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S26167964202000400012&lng=es&tlng=es
- Máynez, I., y Cavazos, J. (2021). Consequences of job exhaustion in convenience stores. *Investigación administrativa*, 50(128), 12803. Epub 23 de agosto de 2021. <https://doi.org/10.35426/iaav50n128.03>
- Ministerio de salud (2021). *Minsa brinda recomendaciones para manejar el estrés en tiempos de crisis*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/349651minsa-brinda-recomendaciones-para-manejar-el-estres-en-tiempos-de-crisis>.
- Moyano, L., y Mendoza, R.(2022). Women executives job performance in the tourism industry: the use of social media and digital competences. *The Anáhuac journal*, 22(1),118-150. <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2022v22n1.05>
- Muñoz, M., y Vargas, M., (2021). Evaluation of the Labor Competitions for secretary's position in Ecuadorian University Institutions. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 14(42), 23-42. <https://dx.doi.org/10.35588/gpt.v14i42.5281>
- Olivera, J., y Leyva, L. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

- 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. [Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>
- Organización Mundial de la Salud (2019). *En tiempos de estrés, haz lo que importa: Una guía ilustrada*. https://www.who.int/docs/default-source/mentalhealth/sh-2020-spa-3-web.pdf?sfvrsn=34159a66_2
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019). *Panorama Laboral 2022*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_764630.pdf
- Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2021). *Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia*. <https://www.paho.org/es/noticias/131-2022-estudio-advierte-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>.
- Paredes, P., y Quiroz, G. (2021). Correlation between organizational climate and labor performance in the main ecuadorian supermarket chains. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81-93. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. ISSN:0120-5552. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81762945010>
- Pashanasi, B., y Gárate, J. (2021). Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

- Pinillos, Y., y Fernández, M. (2022). Psychosocial factors in residents of medical specialties in Barranquilla. Work demands dimensions. *Revista de Salud Pública*, 24(2), e202. <https://doi.org/10.15446/rsap.v24n2.97527>
- Quintana, A., y Tarqui, D. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao - Perú. *Archivos de Medicina*. 1657-320. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273862538013>
- Reyes, G., y Landeros, E. (2021). Estrés agudo en el personal de enfermería expuesto y recuperado de Covid-19. *Index de Enfermería*, 30(4), 303-307. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S11321296202100030006&lng=es&tlng=es.
- Rivas, E y Barraza, A. (2018). Burnout syndrome among nursing staff and its association with four work-related variables. *Enfermería universitaria*, 15(2), 136-146. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.2.65171>
- Rodríguez, P., y Lechuga, I. (2019). Work performance of teachers at ITSA University Institution. *Revista EAN*, (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rodríguez, J. (2022). Ética del contrato y "contratos de duración para la existencia de la persona": una entrevista al profesor Andrea Nicolussi,. *Revista de Derecho Privado*, (42), 361-375. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-43662022000100361&lng=en&tlng=es
- Rosales, Y., y Rizzo, F. (2021). Prevalence of burnout syndrome in university students: A systematic review. *Salud mental*, 44(2), 91-102. <https://doi.org/10.17711/sm.0185-3325.2021.013>
- Soto, I. (2017). *La tesis en cuatro pasos*. Perú: Mileniun.

- Sucapuca, J., y Yapu, L. (2022). Effect of workload and stress on the perception of telework in peruvian teachers: mediating role of job satisfaction. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 31(1), 70-78. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113262552022000100008&lng=es&tlng=es
- Tejedor, V. (2019). Evaluation of performance increases quality in attention in hotel companies. *Revista FAECO*, 2, (2), <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/221/221970021/221970021.pdf>
- Torres, C. (2020). Burnout Syndrome and Professors (Case: Bolivian University Teachers of the Gabriel René Moreno Autonomous University). *Educación Superior*, 7(2), 9-24. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S25188283202000200005&lng=es&tlng=es.
- Torres, E., y Fretel, M. (2021). Emotional intelligence and work performance of the health professionals of the hospital of Pucallpa. *Revista de Salud*, 4(10), 64-71. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i10.76>
- Valderrama, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Vega, M. y Castillo, M. (2020). Factors that influence the work performance of health personnel working in the tipe C Health Center, Latacunga. *La U Investiga*, 7(2), <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>

Anexo N.º 01 Matriz de Operacionalización de Variable

Tabla 1
Operacionalización de la variable estrés

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Niveles o rangos
Patlán (2019) define estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas que experimenta una persona originada por causas físicas, químicas o procedentes del ambiente que producen tensión afectando la tranquilidad y bienestar del individuo.	El estrés se mide a través de sus dimensiones: capacidad de respuesta, estímulo, interaccionista y exposición a riesgo estimados en los niveles alto, medio y bajo.	Capacidad de respuesta	1. Reacciones conductuales	Ordinal	Alto
			2. Reacciones emocionales		[200-270]
		Estímulo	3. Carga de trabajo	Ordinal	Medio
			4. Relaciones interpersonales		[127-199]
		Interaccionista	5. Habilidades del colaborador	Ordinal	Bajo
			6. Demandas exigentes		[54-126]
		Exposición a riesgo	7. Calidad de vida	Ordinal	
			8. Exposición de riesgo		

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>Quintana y Tarqui (2022) definen el concepto como la capacidades, habilidades y conductas ejercidas por el trabajador y adiestradas hacia el cumplimiento de una tarea específica conducente al logro de las metas y resultados en el marco laboral.</p>	<p>El desempeño laboral se mide a través de sus dimensiones: motivación del trabajador y características organizacionales estimados en los niveles alto, medio y bajo.</p>	<p>Motivación del trabajador</p>	1. Información de objetivos	1	<p>Nominal</p>	Alto
			2. Información de la evaluación	2		[85-115]
			3. Información de las actividades	3		Medio
			4. Cumplimiento de reuniones	4		[54-84]
				5		Bajo
				6		[23-53]
				7		
				8		
				9		
		<p>Características organizacionales</p>	5. Competencia del curso	10		
			6. Organización de la clase	11		
			7. Explicación de forma clara	12		
			8. Uso de materiales	13		
			9. Resuelve dudas	14		

	10.Sistema de evaluación	15
	11.Cumplimiento del programa	16
	12.Cumplimientos horarios	17
	13.Accesibilidad en los estudiantes	18
	14.Trato correcto	
	15.Interés por la asignatura	
	16. Influencia en los conocimientos	
	17. Buena docencia	19
Influencia de la jefatura	18. Influencia en la reducción de desaprobados	20

Anexo N.º 02 Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO PARA ESTRÉS

El cuestionario tiene por objetivo recoger información para identificar el nivel de estrés.

INSTRUCCIONES:

Se pide ser objetivo y honesto en sus respuestas, se agradece por anticipado su participación, considerando que los resultados de este estudio de investigación serán manejados de manera confidencial.

Leer y marcar cada ítem con una (x), de acuerdo a la escala de estimación tiene 5 puntos.

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

Nº	ÍTEMS	5	4	3	2	1
RESPUESTA						
1	Me es difícil reaccionar de buena manera cuando hay un conflicto en mi trabajo.					
2	Me cuesta estar tranquilo cuando tengo trabajo acumulado.					
3	Siento que estoy al límite de mis posibilidades en mi trabajo.					
4	Me siento agotado cuando termino mi jornada laboral.					
5	Me frustro cuando no termino mis actividades laborales.					
6	Me deprimó rápidamente en mi trabajo, al enterarme que mis compañeros se están contagiándose.					
ESTÍMULO						

7	Han aumentado mis funciones en mi trabajo.						
8	Siento mucha responsabilidad en el trabajo.						
9	Siento que trabajo bajo presión debido a la coyuntura.						
10	Me tensiona las diferentes reacciones de mis compañeros ante un conflicto.						
11	Me retraso en mis actividades laborales, por enseñarles a mis nuevos compañeros de trabajo.						
12	Me han cambiado muchas de mis responsabilidades laborales por el ingreso de mis nuevos compañeros.						
INTERACCIONISTA							
13	Me es difícil adaptarme a los nuevos cambios en mi trabajo debido a esta coyuntura.						
14	Las exigencias en mi trabajo son cada vez más grandes, el cual limita mis capacidades.						
15	Me resulta difícil distribuir mis tiempos por la demanda de trabajo.						
16	Siento que el trabajo me está desgastando.						
EXPOSICIÓN A RIESGO							
17	Me estoy esforzando demasiado en mi trabajo.						
18	Temo por la vida de mis familiares al exponerlos por trabajar en el hospital.						
19	Me siento tensionado porque mi trabajo es riesgoso.						
20	El contacto con pacientes COVID-19 pone en riesgo mi vida.						
21	Siento que arriesgo mi vida, porque el equipo de protección que me brindan no es el adecuado.						
22	Siento que los protocolos de seguridad son insuficientes.						

Gracias por su participación.

Autoevaluación de desempeño laboral

La observación tiene como fin recoger información del desempeño laboral.

INSTRUCCIONES:

Se pide ser objetivo y honesto en sus respuestas, se agradece por anticipado su participación, considerando que los resultados de este estudio de investigación serán manejados de manera confidencial.

Leer y marcar cada ítem con una (x), de acuerdo a la escala de estimación.

0	1
NO	SI

	Motivación del trabajador	No	Si
1	Considera que el sueldo que recibe por su trabajo es justo		
2	Existe los equipos necesarios para realizar su trabajo con eficiencia		
3	Existe material médico disponible para efectuar un trabajo adecuado		
4	Considera que se siente sobrecargado		
5	Se siente que no tiene motivación para realizar sus funciones laborales		
6	Tiene oportunidad de crecimiento profesional en su puesto de trabajo		
7	Considera que cumple un trabajo según su especialidad		
8	Recibe apoyo en forma de sugerencias por sus superiores		
9	Han aumentado mis funciones en mi trabajo.		
	Características organizacionales		
10	El lugar de trabajo tiene todas las especialidades en salud para realizar un trabajo integral		
11	Considera que la infraestructura del centro es adecuada en tamaño		
12	El ambiente cumple con todas las condiciones de seguridad		

13	En su área tienen todos los equipos de seguridad		
14	El número de atenciones a pacientes cubre las metas trazadas del centro de salud		
15	Recibe capacitación en su centro de labores		
16	Recibe o recibió un reconocimiento por su buena labor		
17	Considera que prima el respeto en el trabajo		
18	Percibe que sus compañeros son responsables		
Influencia de la jefatura			
19	Siente presión laboral de la jefatura de servicio		
20	La jefatura acepta sugerencias		

Gracias por su participación.

Ficha técnica

Instrumento de la variable N° 1: Estrés

Ficha técnica

Autora: Adaptado de Patlán, Juana.

Año: 2019.

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Población: profesionales de la salud.

Aplicación: Directa

Extensión: El cuestionario consta de 22 ítems.

Administración: Individual

Duración: El tiempo de duración para desarrollar la prueba es de aproximadamente 30 minutos.

Valoración: Siempre: 5, Casi Siempre: 4, A veces: 3, Casi nunca: 2, Nunca: 1

Instrumento de la variable N° 2: Desempeño laboral

Ficha técnica

Autora: Adaptado de Quintana y Tarqui

Año: 2020.

Tipo de instrumento: Ficha de observación

Población: Profesionales de enfermería.

Aplicación: Directa

Extensión: El cuestionario consta de 18 ítems.

Administración: Individual

Duración: El tiempo de duración para desarrollar la prueba es de aproximadamente 30 minutos.

Valoración: No=0/



Anexo 3. Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1 CAPACIDAD DE RESPUESTA Reacciones conductuales	X		X		X		
2	Reacciones emocionales	X		X		X		
3	DIMENSION 2 ESTÍMULO Carga de trabajo	SI	No	SI	No	SI	No	
4	Relaciones interpersonales	X		X		X		
5	DIMENSION 3 INTERACCIONISTA Habilidades del colaborador	SI	No	SI	No	SI	No	
6	Demandas exigentes	X		X		X		
7	DIMENSION 4 EXPOSICION A RIESGO Calidad de vida	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	Exposición de riesgo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] Apellidos y

nombres del juez validador. Dr./ Mg: Meza Bermeo Christine

DNI: 06892222

Especialidad del validador: Doctora en educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, escueto, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de octubre del 2022.

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	DIMENSION 1 capacidad de respuesta Reacciones conductuales	X		X		X		
2	Reacciones emocionales DIMENSION 2 ESTIMULO	X		X		X		
3	Carga de trabajo							
4	Relaciones interpersonales DIMENSION 3 INTERACCIONISTA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Habilidades del colaborador Demandas exigentes	X		X		X		
6	DIMENSION 4 EXPOSICION DEL RIESGO	X		X		X		
7	Calidad de vida	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	Exposición de riesgo	X		X		X		
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _ Hay suficiencia		X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Espinoza Barba Karin

DNI: 42332500

Especialidad del validador: Gestión de servicios de salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, escueto, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de octubre del 2022.

.....


Firma del Experto Informante.



alimentos de alimentos y dieta

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1 CAPACIDAD DE RESPUESTA Reacciones conductuales	X		X		X		
2	Reacciones emocionales	X		X		X		
3	DIMENSION 2 ESTIMULO Carga de trabajo	X		X		X		
4	Relaciones interpersonales	X		X		X		
5	DIMENSION 3 INTERACCIONISTA Habilidades del colaborador	X		X		X		
6	Demandas exigentes	X		X		X		
7	DIMENSION 4 EXPOSICION A RIESGO Calidad de vida	X		X		X		
8	Exposición de riesgo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **_ Hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr./ Mg: Campusmana Argote Marlerly Tina**

DNI: **41680101**

Especialidad del validador: **Gestión de servicios de salud**

15 de octubre del 2022.

SS03 (del enunciado de D)

15 de octubre del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, escueto, exacto y directo.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 MOTIVACION DEL TRABAJADOR								
1	Sueldo justo	X		X		X		
2	Equipos adecuados	X		X		X		
3	Material médico disponible	X		X		x		
4	Sobrecarga laboral	X		X		X		
5	Cumplimiento de funciones laborales	X		X		X		
6	Crecimiento profesional	X		X		X		
7	Trabajo según especialidad	X		X		X		
8	Apoyo de los superiores	X		X		X		
9	Aumento de funciones	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES								
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Trabajo por especialidad	X		X		X		
11	Infraestructura	X		X		X		
12	Condiciones de seguridad	X		X		X		
13	Equipos de seguridad personal	X		X		X		
14	Cantidad de atención	X		X		X		
15	Capacitación	X		X		X		
16	Reconocimiento	X		X		X		
17	Respeto en el trabajo	X		X		X		
18	Responsabilidad laboral	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 INFLUENCIA DE LA JEFATURA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Presión laboral	X		X		X		
20	Sugerencias en la jefatura	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: **Espinoza Barba Karín**

DNI: **42332500**

Especialidad del validador: **Gestión de servicios de salud**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente (dimensión) específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de octubre del 2022.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 MOTIVACION DEL TRABAJADOR								
1	Sueldo justo	X		X		X		
2	Equipos adecuados	X		X		X		
3	Material medico disponible	X		X		x		
4	Sobrecarga laboral	X		X		X		
5	Cumplimiento de funciones laborales	X		X		X		
6	Crecimiento profesional	X		X		X		
7	Trabajo según especialidad	X		X		X		
8	Apoyo de los superiores	X		X		X		
9	Aumento de funciones	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES								
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Trabajo por especialidad	X		X		X		
11	Infraestructura	X		X		X		
12	Condiciones de seguridad	X		X		X		
13	Equipos de seguridad personal	X		X		X		
14	Cantidad de atención	X		X		X		
15	Capacitación	X		X		X		
16	Reconocimiento	X		X		X		
17	Respeto en el trabajo	X		X		X		
18	Responsabilidad laboral	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 INFLUENCIA DE LA JEFATURA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Presión laboral	X		X		X		
20	Sugerencia en la jefatura	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: Meza Bermeo Christine

DNI: 06892222

Especialidad del validador: Doctora en educación

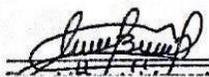
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente (dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de octubre del 2022.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 MOTIVACION DEL TRABAJADOR								
1	Sueldo justo	X		X		X		
2	Equipos adecuados	X		X		X		
3	Material médico disponible	X		X		x		
4	Sobrecarga laboral	X		X		X		
5	Cumplimiento de funciones laborales	X		X		X		
6	Crecimiento profesional	X		X		X		
7	Trabajo según especialidad	X		X		X		
8	Apoyo de los superiores	X		X		X		
9	Aumento de funciones	X		X		X		
DIMENSION 2 CARACTERISTICAS ORGANIZACIONALES								
10	Trabajo por especialidad	X		X		X		
11	Infraestructura	X		X		X		
12	Condiciones de seguridad	X		X		X		
13	Equipos de seguridad personal	X		X		X		
14	Cantidad de atención	X		X		X		
15	Capacitación	X		X		X		
16	Reconocimiento	X		X		X		
17	Respeto en el trabajo	X		X		X		
18	Responsabilidad laboral	X		X		X		
DIMENSION 3 INFLUENCIA DE LA JEFATURA								
19	Presión laboral	X		X		X		
20	Sugerencias en la jefatura	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Campusmana Argote Marleny Tina

DNI: 41680101

Especialidad del validador: Gestión de servicios de salud

15 de octubre del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Confiabilidad

VI: Estrés

Participantes	Í	Í	Í	Í	Í	Í	Í	Í	Í	Í	Í	Í	Í	Í	Í	Í	Í	Í	Í	Í	Í	Í
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
E: 1	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3
E: 2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
E: 3	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	5
E: 4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4
E: 5	5	1	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	1	5	3	3	3	5	1
E: 6	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3

17																							
E:	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	
18																							
E:	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19																							
E:	3	4	2	2	2	4	3	2	4	3	2	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	4	
20																							
E:	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	
21																							
E:	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	
22																							

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	22

N°13	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	9
N°14	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	10
N°15	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
N°16	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	6
N°17	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	11
N°18	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	13
N°19	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	15
N°20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
	10	9	13	8	10	14	12	11	14	10	10									18	

Aciertos/Tota
l

0.333	0.300	0.433	0.267	0.333	0.467	0.400	0.367	0.467	0.333	0.333									0.600	14.800
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	-------	--------

Varianza total

1-p

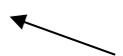
0.667	0.700	0.567	0.733	0.667	0.533	0.600	0.633	0.533	0.667	0.667									0.400
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	-------

p*q

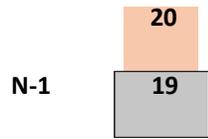
0.222	0.210	0.246	0.196	0.222	0.249	0.240	0.232	0.249	0.222	0.222									0.240	2.750
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	-------	-------

Suma de los productos (p*

Número de ítems



Digitar manualmente según el número de ítems.



$$r_n = \frac{n}{n-1} * \frac{Vt - \sum pq}{Vt}$$

En donde:

r_n = coeficiente de confiabilidad.

N = número de ítems que contiene el instrumento.

V_t = varianza total de la prueba.

$\sum pq$ = sumatoria de la varianza individual de los ítems.

Anexo 6: Figuras

Figura 2

Gráfico de barras estrés

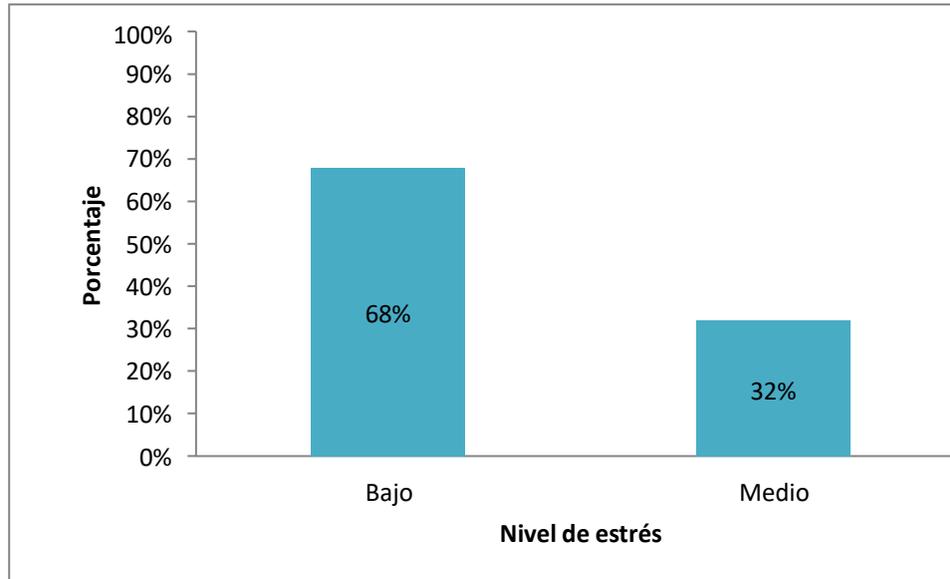
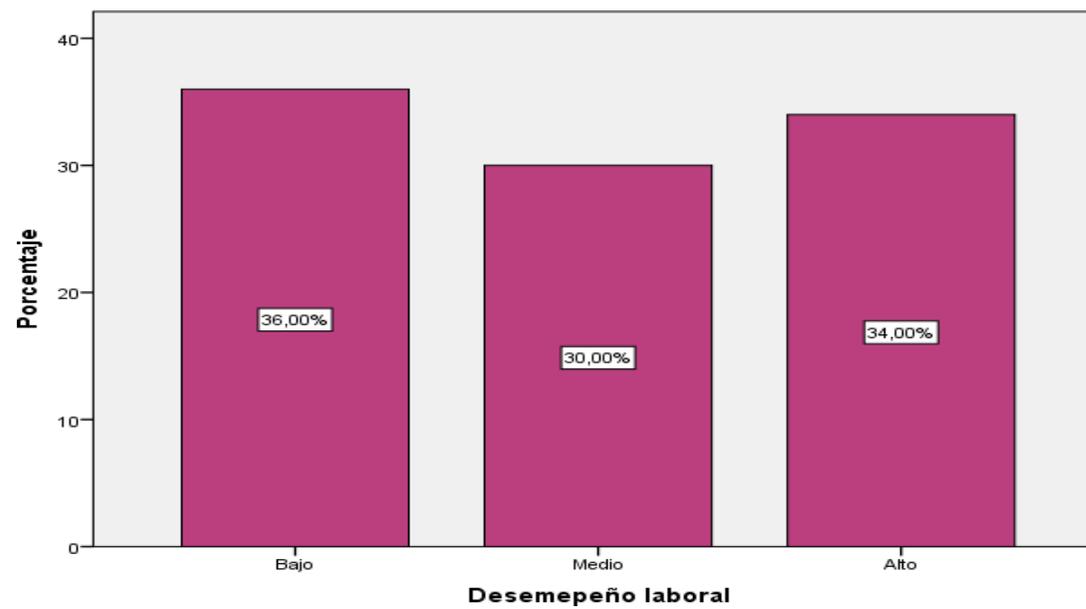


Figura 3

Gráfico de barras desempeño laboral





CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación Influencia del estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022.

El objetivo principal es: Determinar cómo influye el estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como maestra de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: manifiesta que el estrés y el desempeño laboral se relacionan teorizándose cada una de las variables de estudio. Por ello, el interés de la ciencia en aportar un conocimiento sobre la calidad emocional del personal que labora en el centro de salud, en el contexto sanitario relacionado con la atención y apoyo en la salud de los usuarios de dicho establecimiento. Lo antedicho constituye variables de mucha importancia que deben ser resueltas para el crucial éxito y desempeño personal, puesto que un trabajador enfermo presenta problemas de índole físico y emocional. En lo práctico el estudio con los resultados logrados podrá realizarse aseveraciones y recomendaciones que ayuden a mejorar la realidad observada.

.Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.

Otra Información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta (o) a responder sus inquietudes y comentarios.

Firma del participante

DNI: 42441345

LIMA 13. De Julio del 2023



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación Influencia del estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022.

El objetivo principal es: Determinar cómo influye el estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería del Policlínico Policial Carabayllo, año 2022. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como maestrísta de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: manifiesta que el estrés y el desempeño laboral se relacionan teorizándose cada una de las variables de estudio. Por ello, el interés de la ciencia en aportar un conocimiento sobre la calidad emocional del personal que labora en el centro de salud, en el contexto sanitario relacionado con la atención y apoyo en la salud de los usuarios de dicho establecimiento. Lo antedicho constituye variables de mucha importancia que deben ser resueltas para el crucial éxito y desempeño personal, puesto que un trabajador enfermo presenta problemas de índole físico y emocional. En lo práctico el estudio con los resultados logrados podrá realizarse aseveraciones y recomendaciones que ayuden a mejorar la realidad observada.

.Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.

Otra Información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta (o) a responder sus inquietudes y comentarios.

Firma del participante

DNI: 42206640

LIMA 13. De Julio del 2023



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación Influencia del estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería del Policlínico Policial Carabaylo, año 2022.

El objetivo principal es: Determinar cómo influye el estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería del Policlínico Policial Carabaylo, año 2022. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como maestra de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: manifiesta que el estrés y el desempeño laboral se relacionan teorizándose cada una de las variables de estudio. Por ello, el interés de la ciencia en aportar un conocimiento sobre la calidad emocional del personal que labora en el centro de salud, en el contexto sanitario relacionado con la atención y apoyo en la salud de los usuarios de dicho establecimiento. Lo antedicho constituye variables de mucha importancia que deben ser resueltas para el crucial éxito y desempeño personal, puesto que un trabajador enfermo presenta problemas de índole físico y emocional. En lo práctico el estudio con los resultados logrados podrá realizarse aseveraciones y recomendaciones que ayuden a mejorar la realidad observada.

.Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.

Otra Información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta (o) a responder sus inquietudes y comentarios.

Firma del participante

DNI: 43986570

LIMA 13. De Julio del 2023