



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Estrés laboral y su relación con el desempeño de los
colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry,
2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Enfermería**

AUTORES:

Rafael Cubas, Lilian Del Pilar (orcid.org/0000-0002-8014-4420)

Samillan Rodriguez, Cristel Yelvina (orcid.org/0000-0001-7197-6527)

ASESOR:

Mg. Paredes Ayala, Balvina (orcid.org/0000-0001-8310-2456)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Mental

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por su apoyo y fortaleza espiritual que me da en cada momento de mi vida. A mis padres Gustavo y Yelvina, por su sacrificio, apoyo incondicional y amor incomparable. En memoria de mi querido hermano por ser el bastón que guio mi vida por el camino correcto.

Cristel Y. Samillan Rodriguez

Dedico este trabajo en primer lugar, a Dios quien es el dueño y salvador personal de mi vida. A mi madre, mis hermanos por su apoyo, amor y paciencia son mi mayor motivación y fortaleza porque están a mi lado en cada momento de mi existir. A mi querido padre en el cielo que es mi inspiración y guía.

Lilian del P. Rafael Cubas

AGRADECIMIENTO

A Dios, gracias por estar conmigo siempre, brindándome fortaleza y sabiduría para alcanzar mis metas trazadas sin desfallecer. A mi asesora de tesis por su apoyo y enseñanzas lo cual me ha permitido terminar con el desarrollo del informe de investigación

Cristel Y. Samillan Rodriguez

Agradezco a Dios por guiarme y darme fortaleza, sabiduría para tener la capacidad de lograr mis metas propuestas y poder culminar mi tesis de manera satisfactoria.

A mi familia, por apoyarme incondicionalmente durante este proceso, brindándome alegría, apoyo económico y emocional que contribuyen en mi formación personal y profesional.

A mi asesora de tesis por guiarme e instruirme durante todo el proceso de investigación

Lilian del P. Rafael Cubas

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAREDES AYALA BALVINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023", cuyos autores son RAFAEL CUBAS LILIAN DEL PILAR, SAMILLAN RODRIGUEZ CRISTEL YELVINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

TRUJILLO, 03 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BALVINA PAREDES AYALA DNI: 17890115 ORCID: 0000-0001-8310-2456	Firmado electrónicamente por: APAREDESY el 19- 12-2023 23:25:37

Código documento Trilce: TRI - 0678839

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, RAFAEL CUBAS LILIAN DEL PILAR, SAMILLAN RODRIGUEZ CRISTEL YELVINA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
RAFAEL CUBAS LILIAN DEL PILAR DNI: 75805146 ORCID: 0000-0002-8014-4420	Firmado electrónicamente por: LIRAFaelC el 06-12- 2023 22:32:28
SAMILLAN RODRIGUEZ CRISTEL YELVINA DNI: 70320135 ORCID: 0000-0001-7197-6527	Firmado electrónicamente por: CSAMILLANRO26 el 06-12-2023 22:08:17

Código documento Trilce: INV - 1420907

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor/ autores	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de Investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS.....	14
V. DISCUSIÓN	18
VI. CONCLUSIONES	22
VII. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS.....	24
ANEXOS	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Correlación de variables	14
Tabla 2. Correlación de la primera variable estrés laboral y la dimensión calidad de trabajo	15
Tabla 3. Correlación de la primera variable estrés laboral y la dimensión iniciativa y relaciones interpersonales.....	16
Tabla 4. Correlación de la primera variable estrés laboral y la dimensión logro de metas	17

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal: Determinar la relación entre estrés laboral y el desempeño de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023. El tipo de investigación fue básica, tuvo un diseño no experimental de corte transversal, un enfoque cuantitativo, el nivel de investigación fue correlacional, la muestra fue de 60 colaboradores, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario constituido por 20 ítems, obteniendo un .947 de confiabilidad. Se obtuvo como resultados que entre las variables de estudio existe una correlación de Rho: .827** que fue de nivel positiva considerable y en base a la prueba de hipótesis al comparar el grado de nivel de significancia con un valor inferior a 0.05, se determinó aceptar la hipótesis alterna aprobándose la existencia de una correlación entre la primera y la segunda variable. Concluyendo que, se determinó la relación entre estrés laboral y el desempeño de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry pudiéndose visualizar que entre las variables de estudio existe una correlación de Rho: .827** que fue de nivel positiva considerable.

Palabras clave: Estrés laboral, Desempeño, Calidad de trabajo

ABSTRACT

The main objective of this research work was: To determine the relationship between work stress and the performance of the collaborators of the Salaverry Maternal and Child Health Center, 2023. The type of research was basic, it had a non-experimental cross-sectional design, a quantitative, the level of research was correlational, the sample was 60 collaborators, the technique was the survey and the instrument was the questionnaire consisting of 20 items, obtaining a reliability of .947. The results were obtained that between the study variables there is a correlation of Rho: .827** which was of a considerable positive level and based on the hypothesis test when comparing the degree of significance level with a value less than 0.05, it was determined to accept the alternative hypothesis, approving the existence of a correlation between the first and the second variable. Concluding that, the relationship between work stress and the performance of the collaborators of the Salaverry Maternal and Child Health Center was determined, and it was possible to see that between the study variables there is a correlation of Rho: .827** which was of a considerable positive level.

Keywords: Work stress, Performance, Quality of work

I. INTRODUCCIÓN

En las organizaciones hoy en día más que nunca se presenta la necesidad de cuidar de la parte más importante de una institución o empresa, el capital humano. Existen diversos factores o elementos que pueden afectar el desempeño de los colaboradores como son el no cumplir con las obligaciones salariales, pésimo clima laboral e inclusive el famoso estrés laboral que afecta tanto física y emocionalmente a los empleados. ¹

En Italia, en la ciudad de Tarragona un grupo de enfermeras han abandonado sus puestos de trabajo aludiendo que se enfrentan diariamente al maltrato laboral, ausencia de bonos de producción, pésimo clima laboral y el exceso de estrés laboral que acumulan turno tras turno desde hace años debido a la despreocupación de la parte directiva del hospital en Tarragona. Todo el problema comenzó desde inicios de 2021 cuando se han enfrentado a la opresión de sus jefes para trabajar más horas de lo acostumbrado, surgiendo un incremento de horas extras de un 21% y todo esto sucediendo sin darles días de descanso como retribución, esto ha colaborado en el acumulamiento de estrés que ha ocasionado problemas de salud como migraña, depresión, cansancio excesivo y todo aquello reporta en que manifiesten un bajo desempeño laboral que es evaluado todo los años y donde han obtenido una baja calificación a pesar de sus esfuerzos por cumplir con sus turnos de la manera más proactiva posible bajo sus posibilidades.

1

En España, en la ciudad de Alicante, en 2021, las bajas por estrés laboral han dejado con solo un médico hematólogo al Hospital de San Juan en Alicante, esto se debe a la crisis que se vive en la institución donde los colaboradores están cansados desde hace años que no obtienen la compensación salarial equivalente a sus esfuerzos, diariamente tienen que enfrentarse a realizar turnos dobles de 12 horas y hubo una reducción de un 20% de descansos mensuales, y en vez de dar una solución la parte administrativa, mantienen el aviso de no faltar o se les despedirá si no presenta un sustento apropiado para justificar su estado de salud. Todo el estrés laboral acumulado ha ocasionado que reduzcan el nivel de desempeño laboral que demostraban años anteriores y hoy en día ha ocasionado

problemas de salud a la mayoría de los colaboradores, es por ello por lo que solo actualmente un médico está atendiendo en su especialidad. ²

A nivel nacional, con la participación colaborativa de la Institución Panamericana de la Salud, se llevó a cabo la realización de entrevistas a diferentes trabajadores de salud de diferentes países en América Latina donde el país de Perú presenta altos índices de estrés laboral ocasionado por largas horas de trabajo y por la pandemia el escaso personal calificado para atender ciertas afecciones ha forzado a los colaboradores tanto hombres como mujeres a laborar más de la cuenta ocasionando que entre más de 13% a 23% de los colaboradores de salud entrevistados presentó síntomas donde se llegó a tener la sospecha de un episodio depresivo, a su vez que entre un 4,9% y 14,9% del personal mencionó que había pensado en suicidarse. Así es que estas cifras alarmantes, demuestran que el estrés laboral se destaca por ser un tema sin importancia al contrario merece la atención necesaria para velar por la estabilidad emocional de los trabajadores del sector salud. ³

Entonces se procede a mencionar la realidad problemática que surge a nivel local siendo el lugar donde se detectó el Centro de Salud de Atención Materno Infantil Salaverry, donde los colaboradores son obligados a hacer horas extras quedándose más tiempo de lo normal en base al horario de salida y haciéndoles asistir en sus días de descanso, además de no tener un ambiente laboral apropiado, no ganar el sueldo más apropiado para sus labores y el temor por la estabilidad laboral; llegan a ser factores que provocan un alto índice de estrés laboral que se manifiesta tanto física y emocionalmente afectando su desempeño laboral en la institución.

Por ello, para la presente investigación se planteó la posterior problemática: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023?

La justificación de este estudio fue que las teorías asociadas con las variables sirvieron como base para el desarrollo de nuevas teorías para investigaciones futuras que investiguen las mismas variables, pero posiblemente en otras realidades problemáticas. La justificación práctica planteada para la presente tesis fue que benefició como fuente de conocimiento social a aquellos que quieren

reducir el estrés laboral de sus empleados, así como a otras instituciones públicas que sufren el mismo problema de incremento de estrés laboral de sus empleados. Y finalmente, la justificación metodológica, ya que promovió el desarrollo de otras herramientas, no solo creadas desde un inicio, sino también de acuerdo con la idoneidad de los problemas de cada institución y de acuerdo con los métodos y procedimientos de recolección apoyados en distintas metodologías.

El objetivo general llegó a ser: Determinar la relación entre estrés laboral y el desempeño de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023. Los objetivos específicos fueron: Identificar la relación entre estrés laboral y calidad de trabajo de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023. Identificar la relación entre estrés laboral e iniciativa y relaciones interpersonales de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023. Identificar la relación entre estrés laboral y logro de metas de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023.

La hipótesis general fue: Ha. Existe relación entre estrés laboral y el desempeño de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023. H0: No existe relación entre estrés laboral y el desempeño de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se procede a mostrar distintos trabajos previos a escala internacional como nacional. En México, Barraza et al. en el año 2019 elaboraron una investigación denominada: Estado de salud y estrés laboral en el IMSS de Tepic, Nayarit, para examinar si presentan síndrome de desgaste profesional en los colaboradores del sector salud que laboraban en funciones internas, el estado de trastornos mentales. que los trabajadores de salud mantienen y mantienen relaciones con características personales y generales, con una metodología de encuesta descriptiva transversal realizada a 25 médicos, dando como resultado un 56% de cansancio emocional y con bajo desempeño el 20% y finalmente el 24% presentó la dimensión de despersonalización, la cual afecta significativamente los procesos de trabajo de los empleados de la institución participante en la investigación. ⁶

En México, García et al. en el año 2020 en su tesis titulada: Estrés laboral y desempeño de enfermeras licenciadas en un hospital público de México en plena pandemia del COVID-19, para confirmar la presencia de estrés en el talento humano enfocado en el área de enfermería utilizando métodos de investigación cuantitativos, una encuesta descriptiva y transversal de 126 enfermeras. El grado de estrés laboral hallado en el estudio fue medio, mencionando la dimensión agotamiento físico, el 41,3% manifestó sentirse más estresado por las tareas laborales en el área de emergencias, seguido del estrés en un nivel alto con un 18,3%, además, de una correlación entre las variables de Rho: .544, concluyendo que si el desempeño era bajo fue por agotamiento emocional pudiendo señalar que el estudio mostró que los trabajadores de la salud se estresan cuando están sobrecargados de trabajo que reducen el desempeño de las tareas. ⁴

En Colombia, Monterrosa et al. (2020) estudio titulado: Nos hablaron de estrés laboral, ansiedad y temor a la pandemia entre médicos de familia en Bogotá, para indicar si existen síntomas relacionados con el estrés laboral. Además de utilizar un estudio transversal para analizar síntomas e impresiones durante una pandemia, así como determinar la relación entre las áreas en las que trabajan, los médicos sin competencia sienten miedo y ansiedad por esta condición. Una encuesta de 531 médicos de familia colombianos que se vieron obligados a aislarse y ejercer como

profesionales en marzo de 2020 mostró que un 1/3 de los números indicaba estrés laboral bajo, y por otro lado que el 6% presentaba niveles altos de estrés. Concluyéndose que la dimensión estrés laboral severo presente en el estudio es importante porque muestra cómo los trabajadores de la salud están estresados trabajando en las áreas de Covid-19 a más no poder. ⁷

En Nicaragua, Suárez et al. (2020) realizó un estudio titulado: La presencia de estrés y las formas en que se entrelaza con el desempeño laboral para examinar la presencia de estrés y si se aplica a escenarios en los que operan en fases mixtas. El estudio utilizó entrevistas y encuestas para estratificar una muestra probabilística de 20 empleados. Los resultados se enfocaron en señalar que el 55% tuvo un nivel alto de estrés y un 35% tuvo un nivel medio, a su vez un 15% tuvo un nivel bajo. Las conclusiones fueron que se tiene que elaborar un plan de contingencia para reducir el estrés de los colaboradores, además, se terminó aceptando la hipótesis alterna. ⁵

Quintana y Tarki (2019) publicaron un artículo científico titulado: Profesionales de enfermería y su desempeño en un hospital peruano, el cual pretende ser un estudio transversal de una muestra probabilística basada en características del puesto, nivel académico, características motivacionales, organización, emparejado. Se trabajó con 208 enfermeros y se encontró que el 24,5% de los enfermeros no estaban contribuyendo en la tarea, el 78,8%, otro 63,0% estaban sobrecargados y el 70,2% no estaban capacitados para desempeñarse bien en este contexto. En este estudio, es importante señalar que el 63% de los profesionales experimenta sobrecarga de trabajo, lo que se correlaciona y asocia con el desempeño del talento humano del rubro salud. ¹¹

Aldazabal (2020) publicó un artículo científico con el objetivo de estimar el estrés de las enfermeras que laboraron durante la pandemia. Primero, utilizaron un enfoque cuantitativo con un estilo descriptivo con características transaccionales. La población es de 102 personas. Por lo tanto, las enfermeras en un 42,2% tuvieron un nivel medio de estrés, 10,8% estrés bajo y 47% un nivel característicamente alto. Por lo tanto, este estudio muestra que existen diferentes niveles de estrés entre las enfermeras de este hospital. ⁹

En Perú, Espinoza et al. (2020) artículo científico “Estrés y práctica profesional de enfermería” para determinar la posible relación del estrés en la segunda variable desempeño en hospitales en 2019, utilizando un enfoque transversal, con características mixtas; trabajamos con 98 personas de esta formación. Este estudio realizó un análisis utilizando dos variables ambientales: el estrés y el rendimiento. Los resultados llegaron a mostrar que el 48% de los colaboradores presentaba estrés laboral alto, el 39,8% presentaba estrés laboral medio y el 22,2% un nivel bajo, además, de una correlación entre las variables de Rho: .756. Como conclusión este estudio mostró una clara correlación entre las variables analizadas. ¹⁰

En Perú, Leveau et al. (2021) Hospital de Ica sobre estrés, depresión y ansiedad entre profesionales de la salud encontrados en un área covid-19 en porcentajes iguales entre personas sanas en un área covid-19. Para el diagnóstico de 19 departamentos del área de pacientes mediante métodos observacionales, transversales, descriptivos y prospectivos entre 48 profesionales de la salud, el resultado fue 31,3% tuvieron un nivel alto de estrés, 47,7 un nivel medio y un 21% de un nivel bajo. Por lo tanto, los profesionales de la salud tratan el estrés en relación con el desempeño en el entorno que se encuentren, estos niveles varían por los turnos o áreas donde laboren donde hay más atención de pacientes. ⁸

A continuación, se mencionarán un conjunto de conceptos, teorías y modelos de variables de estrés laboral, para lo cual Patlan en el año 2019¹² destaca el estrés laboral como reacciones físicas, cognitivas y dañinas que se dan cuando el estrés laboral es alto y excesivo. responsabilidad. El estrés físico es la dificultad del cuerpo para hacer frente a un problema, provocando un estado de fatiga física en los empleados, que pueden manifestarse en dolores de cabeza, incremento del ritmo cardíaco y las pupilas se dilatan con facilidad. ¹⁸

La teoría de enfermería vinculada con la presente investigación fue creada por Callista Roy⁴¹ y habla acerca del Modelo de Adaptación la cual es una teoría innovadora en el cuidado saludable del cuerpo humano que posee como centro la adaptación de los pacientes a su entorno. Ella llegó a basar su teoría en la proposición que la enfermería posee como principal objetivo ayudar a los pacientes a adaptarse a distintos factores externos que figuran en su alrededor con la meta de promover la salud y facilitar el acceso al bienestar, ello se relaciona con el estrés,

debido a que no se elige sufrir estrés solo se presenta en la vida cotidiana inclusive laboral.

Así es que sabemos que, el estrés afecta a todos los trabajadores, esto se debe a que en algún momento la inestabilidad entre las necesidades de los individuos y su capacidad de contrarrestar las fuentes de estrés colapsa debido a una sobrecarga de trabajo por parte del cerebro para atender múltiples procesos ante situaciones de presión, por lo que se conoce que, una de las maneras para reducir los efectos del estrés es trabajar en la implantación de prácticas de autocuidado en la vida laboral, así lograr una importante reducción de efectos. Asimismo, esto se relaciona con el modelo de Cox que, en su teoría del estrés laboral llega a explicar que los factores apremiantes que llegan a provocar que el estrés provenga de las empresas se debe a que los empleadores no llegan a poder fomentar un ambiente de trabajo apropiado para sus empleados porque se concentra en generar los mayores ingresos posibles y no en el confort de sus empleados.⁴¹

Además, citando el modelo de Karasek quien argumenta que las necesidades de estimulación y control surgen de diferentes situaciones estresantes en un momento dado.¹³ Se llega a destacar que las personas que sufren de estrés laboral deben estar preparadas para emprender el proceso de recuperación, de lo contrario, los trabajadores pueden tener efectos a largo plazo y puede terminar afectando su desempeño laboral.^{14,15}

La falta de comunicación puede generar una respuesta de estrés. Así es que para este estudio se terminó eligiendo el modelo de Williams y Cooper como teoría básica pues consideraron el estrés laboral como un indicador del estrés, correspondiendo a su posterior manifestación de estrés llegando a ser asociadas a las características del talento humano y de la empresa como fuentes de influencia. Este modelo hace referencia al estrés al ser consciente de las demandas tanto del entorno como de los recursos personales. Además, se tiene como presente las consecuencias que ocasiona el estrés en la salud de los colaboradores, el hacer horas extras, trabajar en condiciones insalubres o en un ambiente laboral impropio causa que surjan distintos factores de estrés que afectan directamente al talento humano trayendo como consecuencia la baja productividad ocasionando el incumplimiento de objetivos organizacionales^{16,17}

Las manifestaciones emocionales como el estrés elevado que impiden a los empleados afrontar adecuadamente la vida ¹⁹. A lo anterior le sumamos encontrar fuentes de tensión en las mismas teorías de Williams y Cooper, que explican cuáles son las consecuencias de las obligaciones que pueden surgir en el trabajo, y cómo se enfrentan a estas demandas tomando diferentes decisiones ²⁰. A su vez, el nerviosismo se suele llegar a causar por la experiencia subjetiva de los compañeros de trabajo y su percepción de amenazas, en diversas ocasiones como consecuencia negativa del estrés laboral. ²¹

Por otro lado, los reconocidos autores Pernia y Carrera (2018) alegan en su teoría del desempeño laboral, que los empleadores buscan satisfacer todas las necesidades básicas de sus empleados: trabajo en equipo, afectivas, sociales y culturales, pero el tipo de motivación transaccional que fomentan al no ser el adecuado involuntariamente dejan de optimizar el desempeño de estos. Se puede mencionar que el desempeño se logra medir mediante de evaluaciones, siendo el esfuerzo en base a rendimiento que un empleado ofrece a su empleador para lograr las metas laborales buscando el cumplimiento de los objetivos organizacionales. ²²

El desempeño laboral se destaca como el análisis de la producción de cada colaborador para determinar su idoneidad para la obtención de distintos objetivos en la organización. La administración y los recursos humanos necesitan definir la fuerza de trabajo y las necesidades personales de los empleados que promuevan la satisfacción laboral, resuelvan las quejas que generen situaciones negativas. ²³

El desempeño es un elemento fundamental para medir la productividad de los empleados pues se llega a observar que algunos colaboradores que no realizan su trabajo en forma diaria o incluso se ausentan temporalmente del trabajo, y todo esto puede deberse a la falta de incentivos que los motiven a realizar tareas. El verdadero propósito de evaluar el desempeño del talento humano en una organización es priorizar la mejora continua, que se logra desarrollar en base a capacitaciones, seminarios o distintos reconocimientos del desempeño. Por teoría se conoce que cada organización tiene informes de desempeño para ver cómo se cumplen los objetivos y cómo se realizan las actividades comerciales. ^{24,25,35}

Como se sabe según los autores Sampasa-Kanyinga el desempeño laboral llega a considerarse como una respuesta al excelente o mínimo esfuerzo en distintas

tareas del área de labores y debe ser evaluado a través de la consecución de resultados. De hecho, cuando los empleados están motivados, se maximiza su desempeño, esto es debido a que se sienten valorados y ello consigue que se esfuercen más en sus labores. ²⁶

Por otro lado, se estipula que el desempeño de los empleados debe medirse en función del logro de objetivos dentro de un período de tiempo determinado. Existen otras formas de medir el desempeño, pero las metas alcanzadas se reconocen como las más importantes, indicando la existencia de un desempeño laboral óptimo. Entonces se puede entender que las organizaciones deben proporcionar a sus socios los recursos necesarios. Los empleados que están verdaderamente en compromiso con su trabajo o actividad obtienen mejores resultados creando así mayores beneficios para la organización y los propios empleados. ^{27,28,36,40}

La primera dimensión calidad del trabajo: se caracteriza por las actividades desempeñadas por los empleados que deben ser eficaces en conformidad con sus funciones delegadas. La segunda dimensión es la iniciativa y las relaciones interpersonales: estas llegan a ser las características que muestran los subordinados en el desempeño de sus actividades. Como tercera dimensión: logro de metas: llega a ser la recompensa al esfuerzo personal de cada colaborador, que se expresa claramente en las metas organizacionales y objetivos empresariales. Ante ello, la denominada capacidad analítica llega a ser una comprensión cognitiva con cierta profundidad de diversas acciones para realizar de forma óptima distintas tareas, destacándose esta capacidad porque se necesita esta facultad para mitigar los efectos del estrés. ^{29,30,31,32-34}

Por lo tanto, al terminar de escribir el marco teórico, analizando las teorías de las dos variables, se puede alegar que se complementan y se apoyan debido a que tienen muchas cosas en común debido a que los factores dominantes registrados por estas variables que operan todos los días en las empresas, además, se argumenta que la presencia en los empleados del factor “estrés”, reduce los esfuerzos de un empleado, así es que su desempeño no será el más adecuado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Este estudio fue una investigación básica a razón que los conocimientos que las investigadoras han podido adquirir en su carrera se utilizaron para comprender y así producir nuevos conocimientos en la construcción de los instrumentos basados en las teorías recogidas en este estudio. ³⁷

El método de enfoque utilizado fue cuantitativo, pues se procedió recogiendo información numérica y porcentual. Pues los métodos cuantitativos se utilizan cuando se utilizan herramientas de recopilación de datos, como cuestionarios y métodos de encuesta. ³⁸

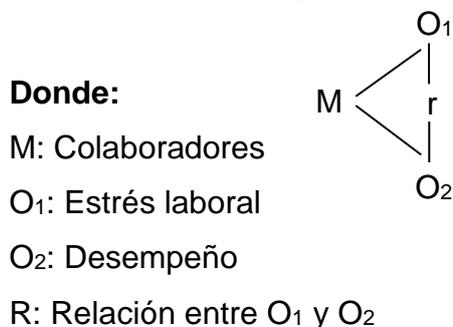
3.1.2 Diseño de investigación

El diseño considerado en el presente informe de tesis fue no experimental de corte transversal, eso por la razón que no hubo ninguna acción de manipular las variables, lo que se hizo en este estudio es recopilar información acerca de fenómenos que ocurran para su análisis, además de ser de corte transversal. ³⁹

Por consiguiente, fue correlacional porque se llegó a determinar la relación en existencia de las variables de estudio, ante ello, nos apoyamos en lo que argumentan Bernardo et al. (2019) quienes aluden que el nivel correlacional se basa en realizar pruebas estadísticas basados en el grado de significancia para probar las hipótesis. ³⁷

Figura 1

Esquema de investigación



3.2. Variables y operacionalización

Este informe de tesis utilizó como variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual: Se llega a definir como la respuesta del cuerpo ante la presión, exceso de carga cognitiva y física que desencadena una reacción agobiante en el cuerpo humano especialmente en el cerebro. ¹²

Definición operacional: El estrés laboral se presenta ante la presión por trabajo o exceso de activación de emociones en el ambiente de trabajo.

Dimensiones: Manifestaciones físicas, Manifestaciones emocionales, Fuentes de tensión.

Indicadores: Se encuentran en el anexo 1.

Escala: Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Pernia y Carrera (2018) alegan en su teoría que el desempeño laboral es el esfuerzo en base al rendimiento que un colaborador ofrece a su empleador para lograr objetivos laborales cumpliendo con las metas organizacionales. ²²

Definición operacional: El desempeño laboral tiende a ser el esfuerzo enfocado en la actitud que posee el empleado para cumplir su trabajo. Se evaluará mediante un cuestionario, con la ayuda de las siguientes dimensiones: Calidad de trabajo, Iniciativa y relaciones interpersonales, y Logro de metas.

Indicadores: Se encuentran en el Anexo 1.

Escala de medición: La escala de respuestas de esta variable fue ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población llegó a estar constituida por 60, que es el total de colaboradores; en conformidad con Hernández y Mendoza (2018) se llega a considerar a la población como el conjunto de diversos objetos que cumplen especificaciones similares y fueron partícipes en un estudio. ³⁹

- Criterios de Inclusión fueron: Los colaboradores que laboren en la institución y sean de atención a los pacientes.
- Criterios de Exclusión fueron: Trabajadores de la institución de limpieza, vigilancia y otros.

3.3.2 Muestra

La muestra estuvo considerada por 60, que es el total de colaboradores de salud y que brindan atención a los pacientes de la institución. En conformidad con Hernández y Mendoza (2018) la muestra llega a catalogarse como el subconjunto de la elegida población del estudio que sirvió como centro de estudio. ³⁹

3.3.3 Muestreo

El muestreo usado para el informe de tesis llegó a ser el no probabilístico esto porque no se llegó a usar la fórmula de muestra aleatoria simple. Esto se debe a que el muestreo no probabilístico se determina cuando se quiere elegir por conveniencia una población extrayendo una muestra sin aleatoriedad. ³⁹

3.3.4 Unidad de análisis

Fue cada personal de salud de manera individual en la institución.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada en esta indagación llegó a caracterizarse como encuesta, pues esta se basa en la construcción de preguntas y elección de escalas de respuestas para trabajar un cuestionario y aplicarlo a la muestra. ³⁹

Como instrumento se usó el cuestionario, que fue un cuestionario para cada variable según Vara (2017) este es una herramienta de recopilación de información para luego realizar un análisis cuantitativo es el cuestionario, así es que los instrumentos basados según el contenido de los indicadores tratados por los autores base se derivaron en diversos ítems para su aplicación. ³⁸

Se desarrolló un instrumento por cada variable donde se redactó 1 ítem por cada indicador de las dimensiones contenidas por estrés laboral y desempeño. El presente estudio posee 9 indicadores para estrés laboral, y 9 indicadores para desempeño, por lo que cada cuestionario tendrá 9 ítems, basados en la escala de respuestas ordinal tipo Likert (Siempre 5, Casi Siempre 4, Indeciso 3, Casi Nunca 2, Nunca 1). Así que, la herramienta fue redactada por las investigadoras y así luego pasar por las validaciones de expertos además de la prueba de fiabilidad con el uso del coeficiente de medición de fiabilidad del alfa de Cronbach con un valor .947 para los 20 ítems obtenida en la prueba piloto.

3.5. Procedimientos

La autorización se consiguió a partir del envío de la solicitud que se dirigió a la Escuela Profesional de Enfermería con el objetivo de obtener la carta de autorización que fue emitida a la institución con el fin de obtener la autorización para el proceso de ejecución de los instrumentos de recopilación de información a sus empleados. Luego se dio el consentimiento informado para los que participen en el estudio. En consecuencia, se aplicó las encuestas que tuvieron una duración de 15 minutos por cada una aproximadamente. Por último, se trabajaron los datos en el programa estadístico que fueron reflejados en tablas y figuras para contestar los objetivos propuestos al inicio del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Primero se llegaron a recopilar los datos, después se llegó a proceder con la acción de tabular en una hoja de Excel los datos recopilados y finalmente se llegaron a procesar usando el SPSS v.25, para posteriormente plasmar el análisis descriptivo en resultados a través de tablas y figuras, por otro lado se continuó plasmando el análisis inferencial, para ello, se utilizó una específica prueba estadística para trabajar en la acción de contrastar las hipótesis con su interpretación y luego se procedió a redactar la discusión.

3.7. Aspectos éticos

Este informe de tesis en conformidad a lo estipulado en la resolución en la sede de Trujillo N°0262/2020 subida a la web por encargo de la Universidad César Vallejo donde yacen los principios éticos que se debieron tener en cuenta como investigadoras. Por ello, se dejó en claro que en la construcción del presente estudio científico se llegaron a respetar los principios éticos como: probidad, responsabilidad y respeto. Por otro lado, este estudio se realizó en absoluta transparencia y basado en los estándares nacionales de ética científica establecidos por el CONCYTEC, debido a que los principios éticos se caracterizan por fomentar en los estudiantes de pregrado un el principio de honestidad y respeto por la autenticidad de las citas de diversos artículos científicos y autores de teorías además del respeto por cada individuo participante del estudio.

IV. RESULTADOS

En base al objetivo general denominado: Determinar la relación entre estrés laboral y el desempeño de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023.

Tabla 1: Correlación de variables

Correlaciones				
			Estrés Laboral	Desempeño
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.827**
		Sig.	.	.000
		N	60	60
	Desempeño	Coeficiente de correlación	.827**	1.000
		Sig.	.000	.
		N	60	60

** . La correlación fue significativa en el nivel 0,01.

Nota. Datos de SPSS

Prueba de hipótesis: Ha. Existe relación entre estrés laboral y el desempeño de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023. H0: No existe relación entre estrés laboral y el desempeño de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023.

Regla de decisión: Si el nivel de significancia llega a situarse como inferior al valor de 0.05 se determina acoger la hipótesis alterna, rechazándose la nula. Y si dicho nivel (valor p) se contempla como igual o superior a 0.05 se determina acoger la hipótesis nula, rechazándose así la alterna.

Interpretación: Se pudo visualizar que entre las variables de estudio existe una correlación de Rho: .827** que fue de nivel positiva considerable y en base a la prueba de hipótesis al comparar el grado de nivel de significancia con un valor inferior a 0.05, se determinó aceptar la hipótesis alterna aprobándose la existencia de una correlación entre la primera y la segunda variable.

En base al primer objetivo específico denominado: Identificar la relación entre estrés laboral y calidad de trabajo de los colaboradores del C.S Materno Infantil Salaverry.

Tabla 2: Correlación de la primera variable estrés laboral y la dimensión calidad de trabajo

Correlaciones				
			Estrés Laboral	Calidad de trabajo
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.722**
		Sig.	.	.000
		N	60	60
	Calidad de trabajo	Coeficiente de correlación	.722**	1.000
		Sig.	.000	.
		N	60	60

** . La correlación fue significativa en el nivel 0,01.

Nota. Datos de SPSS

Prueba de hipótesis: Ha. Existe relación entre estrés laboral y calidad de trabajo de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023. H0: No existe relación entre estrés laboral y calidad de trabajo de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023.

Regla de decisión: Si el nivel de significancia llega a situarse como inferior al valor de 0.05 se determina acoger la hipótesis alterna, rechazándose la nula. Y si dicho nivel (valor p) se contempla como igual o superior a 0.05 se determina acoger la hipótesis nula, rechazándose así la alterna.

Interpretación: Se pudo visualizar que entre la variable de estudio estrés laboral y la dimensión calidad de trabajo de la segunda variable desempeño existe una correlación de Rho: .722** que fue de nivel positiva considerable y en base a la prueba de hipótesis siendo comparada con el grado de significancia con un valor inferior a 0.05, se determinó aceptar la hipótesis alterna de que existe relación entre la primera variable y la primera dimensión de la segunda variable de los empleados de la institución.

En base al segundo objetivo específico denominado: Identificar la relación entre estrés laboral e iniciativa y relaciones interpersonales de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023.

Tabla 3: Correlación de la primera variable estrés laboral y la dimensión iniciativa y relaciones interpersonales

Correlaciones				
			Estrés Laboral	Iniciativa y relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.246**
		Sig.	.	.058
		N	60	60
	Iniciativa y relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	.246**	1.000
		Sig.	.058	.
		N	60	60

** . La correlación fue significativa en el nivel 0,01.

Nota. Datos de SPSS

Prueba de hipótesis: Ha. Existe relación entre estrés laboral e iniciativa y relaciones interpersonales de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023. H0: No existe relación entre estrés laboral e iniciativa y relaciones interpersonales de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023.

Regla de decisión: Si el nivel de significancia llega a situarse como inferior al valor de 0.05 se determina acoger la hipótesis alterna, rechazándose la nula. Y si dicho nivel (valor p) se contempla como igual o superior a 0.05 se determina acoger la hipótesis nula, rechazándose así la alterna.

Interpretación: Se pudo visualizar que entre la variable de estudio estrés laboral y la dimensión iniciativa y relaciones interpersonales de la segunda variable desempeño llega a existir una correlación de Rho: .246** que fue de nivel positiva baja y en base a la prueba de hipótesis al compararse con el nivel de significancia siendo este de un valor superior a 0.05, se determinó aceptar la hipótesis nula de que no existe relación entre la primera variable y la dimensión iniciativa y relaciones interpersonales de los trabajadores del Centro de Salud.

En base al tercer objetivo específico denominado: Identificar la relación entre estrés laboral y logro de metas de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023.

Tabla 4: Correlación de la primera variable estrés laboral y la dimensión logro de metas

Correlaciones				
			Estrés Laboral	Logro de metas
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.852**
		Sig.	.	.000
		N	60	60
	Logro de metas	Coeficiente de correlación	.852**	1.000
		Sig.	.000	.
		N	60	60

** . La correlación fue significativa en el nivel 0,01.

Nota. Datos de SPSS

Prueba de hipótesis: Ha. Existe relación entre estrés laboral y logro de metas de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023. H0: No existe relación entre estrés laboral y logro de metas de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023.

Regla de decisión: Si el nivel de significancia llega a situarse como inferior al valor de 0.05 se determina acoger la hipótesis alterna, rechazándose la nula. Y si dicho nivel (valor p) se contempla como igual o superior a 0.05 se determina acoger la hipótesis nula, rechazándose así la alterna.

Interpretación: Se pudo visualizar que entre la variable de estudio estrés laboral y la dimensión logro de metas de la variable desempeño existe una correlación de Rho: .852** que fue de nivel positiva considerable y en base a la prueba de hipótesis al compararse con el nivel de significancia de un valor inferior a 0.05, se determinó aceptar la hipótesis alterna de que existe relación entre la primera variable y la dimensión logro de metas de los empleados de la institución.

V. DISCUSIÓN

En base al objetivo general denominado: Determinar la relación entre estrés laboral y el desempeño de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023. Los resultados fueron que entre las variables de estudio existe una correlación de Rho: $.827^{**}$ que fue de nivel positiva considerable y en base a la prueba de hipótesis al compararse con el grado de significancia con un valor inferior a 0.05, se determinó aceptar la hipótesis alterna aprobándose que existe una correlación de las variables pertenecientes a la presente tesis.

Y los resultados se asemejan a los de García et al., en el año 2020⁴ en su investigación, pues halló una correlación de la primera variable estrés en la segunda variable desempeño de Rho: $.544$, concluyendo que si el desempeño era bajo fue por agotamiento emocional pudiendo señalar que el estudio mostró que los trabajadores de la salud se estresan cuando están sobrecargados de trabajo que afecta su desempeño en el cumplimiento de las tareas. Y también coinciden los resultados con los de Leveau et al., quienes en el año 2021⁸ en su estudio sus resultados apuntaron a una correlación entre estrés y desempeño de Rho: $.540$ además, el resultado fue 31,3% tuvieron un nivel alto de estrés, 47,7 un nivel medio y un 21% un nivel bajo de estrés. Por lo tanto, los profesionales de la salud tratan el estrés en relación con el desempeño en el entorno que se encuentren, estos niveles varían por los turnos o áreas donde laboren donde hay más atención de pacientes.

Esto se apoya teóricamente en lo que mencionan Patlan en el año 2019¹² destaca el estrés laboral como reacciones físicas, cognitivas y dañinas que se dan cuando el estrés laboral es alto y excesivo con responsabilidad. Además, el desempeño es un elemento fundamental para medir la productividad de los empleados pues se llega a observar que algunos colaboradores que no realizan su trabajo en forma diaria o incluso se ausentan temporalmente del trabajo, y todo esto puede deberse a la falta de incentivos que los motiven a realizar tareas. ²⁴

En base al primer objetivo específico descrito como: Identificar la relación entre estrés laboral y calidad de trabajo. Los resultados fueron que entre la variable de estudio estrés laboral y la primera dimensión de la segunda variable “calidad de trabajo” destacándose que existe una correlación de Rho: .722** que fue de nivel positiva considerable y en base a la prueba de hipótesis siendo comparada con el grado de significancia con un valor inferior a 0.05, se determinó aceptar la hipótesis alterna de que existe relación del estrés laboral y la dimensión calidad de trabajo de los colaboradores de la institución Materno Infantil Salaverry, 2023.

Y los resultados se asemejan a los de Monterrosa et al., en el año 2020⁷ quienes en su estudio mostraron que 21% indicaba estrés laboral leve, 43% un nivel medio mientras que el 36% presentaba niveles altos de estrés, además, de una correlación entre las variables de Rho: .456, dando la importancia que este estudio muestra cómo los trabajadores de la salud están estresados trabajando en las áreas de Covid-19 y aun así mantienen su desempeño pero afecta la calidad de su servicio. A su vez los resultados coinciden con los de Quintana y Tarki quienes en el año 2019¹¹ publicaron un artículo científico donde se encontró que el 24,5% de los enfermeros no estaban contribuyendo en la tarea, el 78,8%, otro 63,0% estaban sobrecargados y el 70,2% no estaban capacitados para desempeñarse bien en este contexto. además, de una correlación entre las variables de Rho: .652. En este estudio, es importante señalar que el 63% de los profesionales experimentó estrés laboral, lo que se relaciona con la segunda variable a cargo de los profesionales de la institución.

Esto se respalda teóricamente en lo que mencionan diversos autores¹⁸ pues el estrés físico es la dificultad del cuerpo para hacer frente a un problema, provocando un estado de fatiga física en los empleados, que pueden manifestarse en dolores de cabeza, incremento del ritmo cardíaco y las pupilas se dilatan con facilidad. El desempeño laboral se destaca como el análisis de la producción de cada colaborador para determinar su idoneidad para el alcance exitoso de los objetivos en la organización. La administración y los recursos humanos necesitan definir la fuerza de trabajo y las necesidades personales de los empleados que promuevan la satisfacción laboral, resuelvan las quejas que generen situaciones negativas.²³

En base al segundo objetivo específico denominado: Identificar la relación entre estrés laboral e iniciativa y relaciones interpersonales de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023. Los resultados fueron que entre la variable de estudio estrés laboral y la dimensión iniciativa y relaciones interpersonales de la segunda variable desempeño llega a existir una correlación de Rho: .246** que fue de nivel positiva baja y en base a la prueba de hipótesis al compararse con el nivel de significancia siendo este de un valor superior a 0.05, se determinó aceptar la hipótesis nula de que no existe relación entre la primera variable y la dimensión iniciativa y relaciones interpersonales de los empleados de la institución.

Y los resultados se asemejan a los de Suárez et al. en el año 2020⁵ realizó un estudio donde el resultado fue la comprobación de una relación entre desempeño laboral y estrés con Rho: .543 enfocado en las relaciones con los colaboradores, el trabajo en equipo se fomentaba para reducir el estrés laboral al trabajar de manera individual por el cumplimiento de metas además, que el 55% de colaboradores tuvo un nivel alto de estrés y un 35% tuvo un nivel medio, a su vez un 15% tuvo un nivel bajo. Las conclusiones fueron que se tiene que elaborar un plan de contingencia para reducir el estrés de los colaboradores, además, se terminó aceptando la hipótesis alterna. Por otro lado, Barraza et al., en el año 2019⁶ elaboraron un estudio dando como resultados un 56% de cansancio emocional y con bajo desempeño el 20% y finalmente el 24% presentó la dimensión de despersonalización, la cual afecta significativamente el desempeño en el logro de metas de los empleados de la institución.

Esto se respalda teóricamente en lo que mencionan diversos autores¹³, además, percatándose en lo que describe el modelo de Karasek donde se argumenta que las necesidades de estimulación y control surgen de diferentes situaciones estresantes en un momento dado. Así es que se llega a destacar que las personas que sufren de estrés laboral deben estar preparadas para emprender el proceso de recuperación, de lo contrario, los trabajadores pueden tener efectos a largo plazo y puede terminar afectando su desempeño laboral. ^{14,15}

En base al tercer objetivo específico denominado: Identificar la relación entre estrés laboral y logro de metas de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil

Salaverry, 2023. Los resultados fueron que entre la variable de estudio estrés laboral y la dimensión logro de metas de la variable desempeño existe una correlación de Rho: .852** que fue de nivel positiva considerable y en base a la prueba de hipótesis al compararse con el nivel de significancia de un valor inferior a 0.05, se determinó aceptar la hipótesis alterna de que existe relación entre la primera variable y la dimensión logro de metas de los empleados de la institución.

Y los resultados al compararse a los de Aldazabal en el año 2020⁹ quien publicó un artículo científico donde se encontró una correlación entre las variables de Rho: .596, además, de que las enfermeras en un 42,2% tuvieron un nivel medio de estrés, 10,8% estrés bajo y 47% un nivel alto. Por lo tanto, este estudio llegó a mostrar que existen diferentes niveles de estrés entre las enfermeras de este hospital afectando su desempeño laboral. A su vez, Espinoza et al. en el año 2020¹⁰ quien en su investigación sus resultados llegaron a mostrar que el 48% de los colaboradores presentaba estrés laboral alto, el 39,8% presentaba estrés laboral medio y el 22,2% un nivel bajo, además, de una correlación entre las variables de Rho: .756. Como conclusión este estudio mostró una clara correlación entre las variables analizadas.

Esto se respalda teóricamente en lo que mencionan diversos autores^{25,35}, pues el verdadero propósito de evaluar el desempeño del talento humano en una organización es priorizar la mejora continua, que se logra desarrollar en base a capacitaciones, seminarios o distintos reconocimientos del desempeño. Por teoría se conoce que cada organización tiene informes de desempeño para ver cómo se cumplen los objetivos y cómo se realizan las actividades comerciales.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre estrés laboral y el desempeño de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry pudiéndose visualizar que entre las variables de estudio existe una correlación de Rho: .827** que fue de nivel positiva considerable aceptándose la hipótesis alterna aprobándose la existencia de una correlación entre la primera y la segunda variable.
2. Se identificó la relación entre estrés laboral y calidad de trabajo de los colaboradores del C.S Materno Infantil Salaverry pudiéndose visualizar que entre la variable de estudio estrés laboral y la dimensión calidad de trabajo de la segunda variable desempeño existe una correlación de Rho: .722** que fue de nivel positiva considerable aceptándose la hipótesis alterna de que existe relación entre la primera variable y dimensión de la segunda variable de los empleados de la institución.
3. Se identificó la relación entre estrés laboral e iniciativa y relaciones interpersonales de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry pudiéndose visualizar que entre la variable de estudio estrés laboral y la dimensión iniciativa y relaciones interpersonales de la segunda variable desempeño llega a existir una correlación de Rho: .246** que fue de nivel positiva baja aceptándose la hipótesis nula de que no existe relación entre la primera variable y la dimensión iniciativa y relaciones interpersonales de los empleados de la institución.
4. Se identificó la relación entre estrés laboral y logro de metas de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry pudiéndose visualizar que entre la variable de estudio estrés laboral y la dimensión logro de metas de la variable desempeño existe una correlación de Rho: .852** que fue de nivel positiva considerable aceptándose la hipótesis alterna de que existe relación entre la primera variable y la dimensión logro de metas de los empleados de la institución.

VII. RECOMENDACIONES

Recomendar al director general del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry capacitar al personal de salud acerca de la aplicación de estrategias de reducción del estrés laboral para que sirva como alternativa de mejora para optimizar el desempeño de los profesionales de salud.

Sugerir a los profesionales de salud participar con compromiso de los talleres de capacitación acerca de estrés laboral para poder reducir la afectación de este factor en el desempeño laboral y la calidad de trabajo.

Recomendar al director general del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry autorizar la programación de actividades integradoras del personal de salud para tratar talleres de estrés laboral en las mismas instalaciones de trabajo.

Sugerir a los profesionales de salud planificar la programación de los horarios de ejecución de las actividades integradoras para todo el personal de salud sobre técnicas de relajación y estrategias de reducción de estrés laboral.

REFERENCIAS

1. Diari de Tarragona. [Internet]. Las enfermeras cambian los hospitales por los CAP [Updated 2023 Feb 21]. <https://www.diaridetarragona.com/tarragona/las-enfermeras-cambian-los-hospitales-por-los-cap-OD13897548>
2. El español. [Internet]. Las bajas por estrés dejan con solo un médico hematólogo al Hospital de San Juan en Alicante. [Updated 2023 Feb 7]. https://www.elespanol.com/alicante/vivir/salud/20230207/estres-medico-hematologo-hospital-san-juan-alicante/739676458_0.html
3. ONU (Organización de las Naciones Unidas). [Internet]. América Latina: El personal de la salud muestra elevados niveles de depresión y pensamiento suicida debido a la pandemia. [2022 Ene 13]. <https://news.un.org/es/story/2022/01/1502562>
4. García M, & Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona [revista en Internet] 2020 [acceso 30 de julio de 2021]; 19: 11-30. <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810001.pdf>
5. Suarez, C. Factores de Estrés Laboral y Efectos en la Salud: Modelo Desbalance Esfuerzo Recompensa y Modelo Demanda Control. 2020. 1–25. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4086/1/T-UIDE-2300.pdf>
6. Barraza, T., Valenzuela, K., Gonzales, S., [2019 1 de abril]. [Internet]. Estado de salud y estrés laboral en el IMSS de Tepic, Nayarit. México, 1(1), 1-39. <https://www.inee.edu.mx/wpcontent/uploads/2019/08/P2A355.pdf>
7. Monterrosa-Castro A, Dávila-Ruiz R, Mejía-Mantilla A, Contreras-Saldarriaga J, Mercado-Lara M, Florez-Monterrosa C. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. Medunab [Internet]. 2020 [citado el 25 de abril de 2023];23(2):195–213. Disponible en: <https://revistas.unab.edu.co/index.php/medunab/article/view/3890>
8. Leveau-Bartra H, Córdova-Tello IM, Chávez-Navarro J, Peche-Choque J, Guerrero-Órtiz H. DEPRESIÓN, ANSIEDAD Y ESTRÉS EN PERSONAL DE SALUD DE ÁREAS DE TRATAMIENTO COVID-19, DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA, 2021. Revista Médica Panacea [Internet]. 2021 [citado

- el 25 de abril de 2023];10(1):27–31.
<https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/401>
9. Aldazabal Puma Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un Hospital Covid-19 en Lima. *Ágora* [Internet]. 22 de diciembre de 2020 [citado 25 de abril de 2023];7(2):107-13. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/125>
 10. Espinoza, D., Katheryne, S., Alva, C., Alicia, F., Rodríguez, C., Alicia, F., & Alva, C. [2020 abril 07]. [Internet]. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11–18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
 11. Quintana, D., Tarqui, C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. [citado el 25 de abril de 2023]. <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/>; <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
 12. PATLÁN PÉREZ J, ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. *Salud Uninorte* [Internet]. 2019;35(1):156-184. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81762945010>
 13. Putus T, Vilén L, Atosuo J. The association between work-related stress, indoor air quality, and voice problems among teachers is there a trend? *J Voice* [Internet]. 2021; Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0892199721003076>
 14. Taouk Y, Spittal MJ, Milner AJ, LaMontagne AD. All-cause mortality and the time-varying effects of psychosocial work stressors: A retrospective cohort study using the HILDA survey. *Soc Sci Med* [Internet]. 2020;266(113452):113452. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953620306717>
 15. Singh RS, Watford TS, Cotterman RE, O'Brien WH. A pilot study of acceptance and commitment therapy for sexual minorities experiencing work stress. *J Contextual Behav Sci* [Internet]. 2020;16:25–9. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212144719303023>
 16. Juniartha IGN, Sardjono TW, Ningsih DK. A comparison of work-related fatigue and stress among emergency department nurses working in 7-7-10 and 12-12 shifts at the hospitals in Badung and Denpasar. *Enferm Clin*

- [Internet]. 2020;30 Suppl 7:74–7. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862120304654>
17. Acosta-Ramos S, Ramirez-Martinez FR, Reveles Manriquez IJ, Galindo-Odilon M, Estrada-Esparza SY, Trejo-Franco J, et al. Burnout syndrome and association with work stress in nursing staff in public hospital of the northern border of Mexico. *Arch Psychiatr Nurs* [Internet]. 2021;35(6):571–6. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0883941721001114>
 18. Pernia, K. Y Carrera, M. *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observamos como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC socio psicodramático*. 2018. (2° Ed). México: EAE
 19. Nunfam VF. Mixed methods study into social impacts of work-related heat stress on Ghanaian mining workers: A pragmatic research approach. *Heliyon* [Internet]. 2021;7(5):e06918. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844021010215>
 20. Sadovyy M, Sánchez-Gómez M, Bresó E. COVID-19: How the stress generated by the pandemic may affect work performance through the moderating role of emotional intelligence. *Pers Individ Dif* [Internet]. 2021;180(110986):110986. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886921003615>
 21. Sader M, Chollet B, Brion S, Trendel O. Supported, detached, or marginalized? The ambivalent role of social capital on stress at work. *Eur Manag J* [Internet]. 2021;39(6):768–78. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263237321000372>
 22. Pérez-Rodríguez V, Topa G, Beléndez M. Organizational justice and work stress: The mediating role of negative, but not positive, emotions. *Pers Individ Dif* [Internet]. 2019;151(109392):109392. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886919302776>
 23. Ding G, Liu H, Huang Q, Gu J. Enterprise social networking usage as a moderator of the relationship between work stressors and employee creativity: A multilevel study. *Inf Manag* [Internet]. 2019;56(8):103165.

- Available from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0378720618301484>
24. Fontán Atalaya IM, Dueñas Díez JL. Síndrome de burnout en los ginecólogos del Hospital Universitario Virgen Macarena de Sevilla. *Prog Obstet Ginecol (Internet)* [Internet]. 2018;51(9):531–40. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0304501308723276>
25. Schubnell J, Pontner P, Wimpory RC, Farajian M, Schulze V. The influence of work hardening and residual stresses on the fatigue behavior of high frequency mechanical impact treated surface layers. *Int J Fatigue* [Internet]. 2020;134(105450):105450. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0142112319305547>
26. Sampasa-Kanyinga H, Nilsen W, Colman I. Child abuse and work stress in adulthood: Evidence from a population-based study. *Prev Med* [Internet]. 2018;108:60–6. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0091743517305170>
27. Wolf LA, Delao AM, Perhats C, Clark PR, Edwards C, Frankenberger WD. Traumatic stress in emergency nurses: Does your work environment feel like a war zone? *Int Emerg Nurs* [Internet]. 2020;52(100895):100895. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1755599X20300677>
28. Xi X, Chung DDL. Effects of cold work, stress and temperature on the dielectric behavior of copper. *Mater Chem Phys* [Internet]. 2021;270(124793):124793. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0254058421005769>
29. Verger N, Shankland R, Strub L, Kotsou I, Leys C, Steiler D. Mindfulness-based programs, perceived stress and well-being at work: The preferential use of informal practices. *Eur Rev Appl Psychol* [Internet]. 2021;71(6):100709. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1162908821000876>
30. McKnight J, Nzinga J, Jepkosgei J, English M. Collective strategies to cope with work related stress among nurses in resource constrained settings: An ethnography of neonatal nursing in Kenya. *Soc Sci Med* [Internet].

- 2020;245(112698):112698. Available from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953619306938>
31. Barchetta I, Cimini FA, Bertocchini L, Ceccarelli V, Spaccarotella M, Baroni MG, et al. Effects of work status changes and perceived stress on glycaemic control in individuals with type 1 diabetes during COVID-19 lockdown in Italy. *Diabetes Res Clin Pract* [Internet]. 2020;170(108513):108513. Available from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0168822720307701>
32. Lee C-Y, Wu J-H, Du J-K. Work stress and occupational burnout among dental staff in a medical center. *J Dent Sci* [Internet]. 2019;14(3):295–301. Available from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1991790218309711>
33. Muis M, Wahyu A, Mallapiang F, Darwis AM, Thamrin Y, Rezkiah N. The determinant of work stress on bank employees in Makassar, Indonesia. *Gac Sanit* [Internet]. 2021;35 Suppl 2:S428–31. Available from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911121002624>
34. Muis M, Nai'em MF, Arsin AA, Darwis AM, Thamrin Y, Hans NAP. The effect of multiple role conflicts and work stress on the work performance of female employees. *Gac Sanit* [Internet]. 2021;35 Suppl 1:S90–3. Available from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911120302843>
35. Lin W, Wang H, Gong L, Lai G, Zhao X, Ding H, et al. Work stress, family stress, and suicide ideation: A cross-sectional survey among working women in Shenzhen, China. *J Affect Disord* [Internet]. 2020;277:747–54. Available from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165032720326872>
36. Buselli R, Veltri A, Corsi M, Marino R, Necciari G, Baldanzi S, et al. Irritable Bowel Syndrome prevalence and work ability in a sample of healthcare workers exposed to occupational stress. *J Psychosom Res* [Internet]. 2021;148(110566):110566. Available from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022399921002117>
37. Dijkhoorn A-FQ, Brom L, van der Linden YM, Leget C, Raijmakers NJ. Healthcare professionals' work-related stress in palliative care: A cross-sectional survey. *J Pain Symptom Manage* [Internet]. 2021;62(3):e38–45.

- Available from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0885392421002840>
38. Bernardo, C., Carbajal, Y. y Contreras, V.. Metodología de la investigación Manual del estudiante. 2019. [Internet]. (1.ª ed.). Universidad San Martín de Porres.
39. Vara, A. Desde la idea hasta la sustentación: 7 Pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales (5.a ed.). 2017. [Internet]. Universidad San Martín de Porres.
40. Concytec. Manual de Frascati 2018: Guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo experimental. 2018. [Internet]. Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología, FECYT. <https://doi.org/https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>
41. Ganefianty A, Kariasa IM, Sitorus R, Kartini. Nursing perioperative management of type I Chiari malformation in adult: A case study using Roy's adaptation model. Rev Cient Soc Enferm Neurol (Engl) [Internet]. 2022;55:39–45. Available from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2530299X22000140>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
Estrés laboral	Se conceptualiza como la respuesta del organismo ante la presión, exceso de carga cognitiva y física que desencadena una reacción agobiante en el cuerpo humano especialmente en el cerebro. (Patlan, 2019)	Es una condición física y emocional que inhibe las facultades fisiológicas normales. Para ello, la variable fue analizada a través de las siguientes dimensiones: Manifestaciones Físicas, Manifestaciones emocionales y Fuentes de Tensión.	Manifestaciones Físicas	Debilidad física	Ordinal
				Dolores de Cabeza	
				Dolor muscular	
			Manifestaciones emocionales	Dificultades de concentración	
				Sentimiento de abandono	
				Intranquilidad del trabajador	
			Fuentes de Tensión	Carga y Ritmo de Trabajo	
				Función de la Organización	
				Ambiente laboral	
Desempeño laboral	Pernía y Carrera (2014) rendimiento y actitud que establece el colaborador al ejecutar sus funciones y tareas delegadas en su área de trabajo, a través de ello se va a demostrar el grado de profesionalismo.	El desempeño laboral es la actitud que tiene el trabajador para llevar a cabo su labor. Se evaluará mediante un cuestionario, con la ayuda de las siguientes dimensiones: Calidad de trabajo, Iniciativa y relaciones interpersonales y Logro de metas.	Calidad de trabajo	Conocimiento del trabajo	Ordinal
				Capacidad de análisis	
			Iniciativa y relaciones interpersonales	Habilidades	
				Actitud	
				Satisfacción	
			Logro de metas	Resolución de problemas	
				Ausentismo	
				Compromiso	
				Trabajo en equipo	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento para medir la variable Estrés Laboral

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

Variable	Dimensi ones	Ítems					1	2	3	4	5
		ESTRÉS LABORAL	Manife stacion es Físicas	1	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de sentirse débil?						
2	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de sentir un dolor de cabeza agudo e insoporable?										
3	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de dolores musculares intensos en la espalda, cuello o extremidades?										
Manife stacion es Emocio nales	4		¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de estar intranquilo en su centro de labores queriéndose ir de allí?								
	5		¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de sentir dificultades intensas de concentración que no lo dejaban trabajar incluso por días o semanas?								
	6		¿Alguna vez se ha estresado tanto que sentía que nadie se preocupaba por usted y que estaba solo en su centro de labores a pesar de estar rodeado de muchas personas?								
Fuente s de tensión	7		¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de parecerle intolerable su centro de labores?								
	8		¿Alguna vez se ha estresado tanto en su centro de labores que le resultaba difícil afrontar las cargas laborales y mantener su ritmo de trabajo?								
	9		¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de cumplir su función en la organización de manera rutinaria y sin productividad?								

Instrumento para medir la variable Desempeño

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

	Ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Calidad de trabajo					
1	Se esfuerza por ofrecer un trabajo de calidad en base a su conocimiento ocupacional para destacar su desempeño en la institución					
2	Siente que posee el conocimiento teórico y práctico suficiente para atender a los usuarios					
3	Manifiesta capacidad de análisis según el diagnóstico de los usuarios para facilitar su atención médica					
4	Resuelve con facilidad los requerimientos de los usuarios					
	Dimensión 2: Iniciativa y relaciones interpersonales					
5	Utiliza sus habilidades para mejorar la calidad de su trabajo y potenciar su desempeño					
6	Realiza sus labores con una actitud predispuesta a ayudar a los usuarios					
7	Siente que su labor genera satisfacción en los usuarios					
8	Manifiesta resolver de manera proactiva los problemas en la atención de los usuarios					

	Dimensión 3: Logro de metas					
9	Se esfuerza por reducir el ausentismo de incumplimiento de metas en su centro de labores					
10	Se siente comprometido con la atención de los requerimientos de los usuarios					
11	Suele trabajar en equipo para atender los requerimientos de los usuarios					

Anexo 3: Matriz de validación de juicio de expertos

Anexo 8. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “*Cuestionario para medir la variable Estrés laboral y la variable desempeño laboral*”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. **Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Elena Reyna Márquez	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	AREA DE INVESTIGACION	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CATOLICA ULADESH	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Escala Likert, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	"Cuestionario para medir la variable estrés laboral y la variable desempeño laboral".
Autoras:	Rafael Cubas, Lilian Del Pilar y Samillan Rodriguez, Cristel Yelvina
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Autoadministrado
Tiempo de aplicación:	25-30 minutos
Ámbito de aplicación:	Trujillo
Significación:	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Manifestaciones físicas • Manifestaciones emocionales • Fuentes de tensión 	Se conceptualiza como la respuesta del organismo ante la presión, exceso de carga cognitiva y física que desencadena una reacción agobiante en el cuerpo humano especialmente en el cerebro (Patlan, 2019)
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo • Iniciativa y relaciones humanas • Logro de metas 	Pernía y Carrera (2014) rendimiento y actitud que establece el colaborador al ejecutar sus funciones y tareas delegadas en su área de trabajo, a través de ello se va a demostrar el grado de profesionalismo.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los colaboradores del Hospital Virú - elaborado por Rafael Cubas, Lilian Del Pilar y Samillan Rodriguez, Cristel Yelvina, en el año 2023 basado en los aportes de los autores (Patlan, 2019) para la variable estrés laboral; Pernía y Carrera (2014) para la variable desempeño laboral. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Estrés laboral (Manifestaciones físicas, manifestaciones emocionales y fuentes de tensión)

- Primera dimensión: Manifestaciones físicas
- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Debilidad física	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de sentirse débil?	4	4	4	
Dolores de Cabeza	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de sentir un dolor de cabeza agudo e insoportable?	4	4	4	
Dolor muscular	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de dolores musculares intensos en la espalda, cuello o extremidades?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Manifestaciones emocionales
- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dificultades de concentración	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de estar intranquilo en su centro de labores queriéndose ir de allí?	4	4	4	
Sentimiento de abandono	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de sentir dificultades intensas de concentración que no lo dejaban trabajar incluso por días o semanas?	4	4	4	
Intranquilidad del trabajador	¿Alguna vez se ha estresado tanto que sentía que nadie se preocupaba por usted y que estaba solo en su centro de labores a pesar de estar rodeado de muchas personas?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Fuentes de tensión

- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carga y Ritmo de Trabajo	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de parecerle intolerable su centro de labores?	4	4	4	
Función de la Organización	¿Alguna vez se ha estresado tanto en su centro de labores que le resultaba difícil afrontar las cargas laborales y mantener su ritmo de trabajo?	4	4	4	
Ambiente laboral	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de cumplir su función en la organización de manera rutinaria y sin productividad?	4	4	4	

Variable 2: Desempeño (Calidad de trabajo, Iniciativa y relaciones humanas y Logro de metas)

Primera dimensión: Calidad de trabajo

Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento del trabajo	Se esfuerza por ofrecer un trabajo de calidad en base a su conocimiento ocupacional para destacar su desempeño en la institución	4	4	4	
	Siente que posee el conocimiento teórico y práctico suficiente para atender a los usuarios	4	4	4	

Capacidad de análisis	Manifiesta capacidad de análisis según el diagnóstico de los usuarios para facilitar su atención médica	4	4	4	
	Resuelve con facilidad los requerimientos de los usuarios	4	4	4	

- Segunda dimensión: Iniciativa y relaciones humanas
- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades	Utiliza sus habilidades para mejorar la calidad de su trabajo y potenciar su desempeño	4	4	4	
Actitud	Realiza sus labores con una actitud predispuesta a ayudar a los usuarios	4	4	4	
Satisfacción	Siente que su labor genera satisfacción en los usuarios	4	4	4	
Resolución de problemas	Manifiesta resolver de manera proactiva los problemas en la atención de los usuarios	4	4	4	

- Tercera dimensión: Logro de metas
- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ausentismo	Se esfuerza por reducir el ausentismo de incumplimiento de metas en su centro de labores	4	4	4	
Compromiso	Se siente comprometido con la atención de los requerimientos de los usuarios	4	4	4	
Trabajo en equipo	Suele trabajar en equipo para atender los requerimientos de los usuarios	4	4	4	



Firma del juez

DNI: 80519176

Código de Colegiatura: 33275

Anexo 8. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir la variable *Estrés laboral y la variable desempeño laboral*". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. **Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Iris Raquel Valenúa Bordaes.
Grado profesional:	Lic. Enfermería (X) Maestría () Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Emergencia / Hospitalización
Institución donde labora:	Hospital Regional Docente Trujillo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	—

2. **Propósito de la evaluación:**
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Escala Likert, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	"Cuestionario para medir la variable estrés laboral y la variable desempeño laboral".
Autoras:	Rafael Cubas, Lilian Del Pilar y Samillan Rodriguez, Cristel Yelvina
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Autoadministrado
Tiempo de aplicación:	25-30 minutos
Ámbito de aplicación:	Trujillo
Significación:	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Manifestaciones físicas • Manifestaciones emocionales • Fuentes de tensión 	Se conceptualiza como la respuesta del organismo ante la presión, exceso de carga cognitiva y física que desencadena una reacción agobiante en el cuerpo humano especialmente en el cerebro (Patlan, 2019)
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo • Iniciativa y relaciones humanas • Logro de metas 	Pernia y Carrera (2014) rendimiento y actitud que establece el colaborador al ejecutar sus funciones y tareas delegadas en su área de trabajo, a través de ello se va a demostrar el grado de profesionalismo.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los colaboradores del Hospital Virú - elaborado por Rafael Cubas, Lilian Del Pilar y Samillan Rodriguez, Cristel Yelvina, en el año 2023 basado en los aportes de los autores (Patlan, 2019) para la variable estrés laboral; Pernia y Carrera (2014) para la variable desempeño laboral. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Estrés laboral (Manifestaciones físicas, manifestaciones emocionales y fuentes de tensión)

- Primera dimensión: Manifestaciones físicas
- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Debilidad física	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de sentirse débil?	3	3	3	Cansada
Dolores de Cabeza	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de sentir un dolor de cabeza agudo e insoportable?	2	2	2	
Dolor muscular	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de dolores musculares intensos en la espalda, cuello o extremidades?	3	3	3	

- Segunda dimensión: Manifestaciones emocionales
- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dificultades de concentración	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de estar intranquilo en su centro de labores queriéndose ir de allí?	2	2	2	
Sentimiento de abandono	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de sentir dificultades intensas de concentración que no lo dejaban trabajar incluso por días o semanas?	2	2	2	
Intranquilidad del trabajador	¿Alguna vez se ha estresado tanto que sentía que nadie se preocupaba por usted y que estaba solo en su centro de labores a pesar de estar rodeado de muchas personas?	2	2	2	

- Tercera dimensión: Fuentes de tensión
- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carga y Ritmo de Trabajo	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de parecerle intolerable su centro de labores?	2	2	2	
Función de la Organización	¿Alguna vez se ha estresado tanto en su centro de labores que le resultaba difícil afrontar las cargas laborales y mantener su ritmo de trabajo?	2	2	2	
Ambiente laboral	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de cumplir su función en la organización de manera rutinaria y sin productividad?	3	3	3	

Variable 2: Desempeño (Calidad de trabajo, Iniciativa y relaciones humanas y Logro de metas)

Primera dimensión: Calidad de trabajo
 Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento del trabajo	Se esfuerza por ofrecer un trabajo de calidad en base a su conocimiento ocupacional para destacar su desempeño en la institución	4	4	4	
	Siente que posee el conocimiento teórico y práctico suficiente para atender a los usuarios	3	3	3	
Capacidad de análisis	Manifiesta capacidad de análisis según el diagnóstico de los usuarios para facilitar su atención médica	4	4	4	
	Resuelve con facilidad los requerimientos de los usuarios	3	3	3	

- Segunda dimensión: Iniciativa y relaciones humanas
- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades	Utiliza sus habilidades para mejorar la calidad de su trabajo y potenciar su desempeño	3	3	3	
Actitud	Realiza sus labores con una actitud predispuesta a ayudar a los	4	4	4	

	usuarios				
Satisfacción	Siente que su labor genera satisfacción en los usuarios	4	4	4	
Resolución de problemas	Manifiesta resolver de manera proactiva los problemas en la atención de los usuarios	3	3	3	

- Tercera dimensión: Logro de metas
- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ausentismo	Se esfuerza por reducir el ausentismo de incumplimiento de metas en su centro de labores	3	3	3	
Compromiso	Se siente comprometido con la atención de los requerimientos de los usuarios	4	4	4	
Trabajo en equipo	Suele trabajar en equipo para atender los requerimientos de los usuarios	4	4	4	

Yris Raquel Valencia Barrantes
 LIC. EN ENFERMERÍA
 C.E.P. 30581

[Handwritten signature]

Firma del juez

DNI: 18080439

Código de Colegiatura: 30581

Anexo 8. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “*Cuestionario para medir la variable Estrés laboral y la variable desempeño laboral*”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carmen Mariela Pulache Herrera		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica (X)	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Salud – Enfermería		
Institución donde labora:	UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	SI (X)	NO	(X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Escala Likert, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	<i>"Cuestionario para medir la variable estrés laboral y la variable desempeño laboral".</i>
Autoras:	Rafael Cubas, Lilian Del Pilar y Samillan Rodriguez, Cristel Yelvina
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Autoadministrado
Tiempo de aplicación:	25-30 minutos
Ámbito de aplicación:	Trujillo
Significación:	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Manifestaciones físicas • Manifestaciones emocionales • Fuentes de tensión 	Se conceptualiza como la respuesta del organismo ante la presión, exceso de carga cognitiva y física que desencadena una reacción agobiante en el cuerpo humano especialmente en el cerebro (Patlan, 2019)
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo • Iniciativa y relaciones humanas • Logro de metas 	Pernía y Carrera (2014) rendimiento y actitud que establece el colaborador al ejecutar sus funciones y tareas delegadas en su área de trabajo, a través de ello se va a demostrar el grado de profesionalismo.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los colaboradores del Hospital Virú - elaborado por Rafael Cubas, Lilian Del Pilar y Samillan Rodriguez, Cristel Yelvina, en el año 2023 basado en los aportes de los autores (Patlan, 2019) para la variable estrés laboral; Pernía y Carrera (2014) para la variable desempeño laboral. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Estrés laboral (Manifestaciones físicas, manifestaciones emocionales y fuentes de tensión)

- Primera dimensión: Manifestaciones físicas
- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Debilidad física	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de sentirse débil?	3	4	4	
Dolores de Cabeza	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de sentir un dolor de cabeza agudo e insoportable?	4	3	4	
Dolor muscular	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de dolores musculares intensos en la espalda, cuello o extremidades?	4	3	4	

- Segunda dimensión: Manifestaciones emocionales
- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dificultades de concentración	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de estar intranquilo en su centro de labores queriéndose ir de allí?	3	4	4	
Sentimiento de abandono	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de sentir dificultades intensas de concentración que no lo dejaban trabajar incluso por días o semanas?	4	4	3	
Intranquilidad del trabajador	¿Alguna vez se ha estresado tanto que sentía que nadie se preocupaba por usted y que estaba solo en su centro de labores a pesar de estar rodeado de muchas personas?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Fuentes de tensión
- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carga y Ritmo de Trabajo	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de parecerle intolerable su centro de labores?	3	4	4	
Función de la Organización	¿Alguna vez se ha estresado tanto en su centro de labores que le resultaba difícil afrontar las cargas laborales y mantener su ritmo de trabajo?	4	3	4	
Ambiente laboral	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de cumplir su función en la organización de manera rutinaria y sin productividad?	4	3	4	

Variable 2: Desempeño (Calidad de trabajo, Iniciativa y relaciones humanas y Logro de metas)

Primera dimensión: Calidad de trabajo
Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento del trabajo	Se esfuerza por ofrecer un trabajo de calidad en base a su conocimiento ocupacional para destacar su desempeño en la institución	3	4	4	

	Siente que posee el conocimiento teórico y práctico suficiente para atender a los usuarios	4	3	4	
Capacidad de análisis	Manifiesta capacidad de análisis según el diagnóstico de los usuarios para facilitar su atención médica	4	3	4	
	Resuelve con facilidad los requerimientos de los usuarios	4	4	4	

- Segunda dimensión: Iniciativa y relaciones humanas
- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades	Utiliza sus habilidades para mejorar la calidad de su trabajo y potenciar su desempeño	3	4	3	
Actitud	Realiza sus labores con una actitud predispuesta a ayudar a los usuarios	4	4	4	
Satisfacción	Siente que su labor genera satisfacción en los usuarios	3	4	3	
Resolución de problemas	Manifiesta resolver de manera proactiva los problemas en la atención de los usuarios	4	3	4	

- Tercera dimensión: Logro de metas
- Objetivo: Medir los indicadores de la dimensión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ausentismo	Se esfuerza por reducir el ausentismo de incumplimiento de metas en su centro de labores	3	3	3	
Compromiso	Se siente comprometido con la atención de los requerimientos de los usuarios	3	4	4	
Trabajo en equipo	Suele trabajar en equipo para atender los requerimientos de los usuarios	4	4	3	


UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO PIURA

Mg. CARMEN MARIELA PULACHE HERRERO
 COP N° 20711

Firma del juez

DNI: 40362180

Código de Colegiatura: 20711

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Después de trabajar la prueba piloto y encuestar a 20 colaboradores que no fueron de la muestra se trabajó con los datos recopilados y se obtuvo el Alfa de Cronbach en el programa SPSS.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.947	20

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Al calcular el coeficiente de Alfa de Cronbach en el programa SPSS se descubrió un valor de .947 lo que certifica la validez de los ítems de los cuestionarios como Excelente.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	71.60	121.726	.749	.944
VAR00002	71.70	124.853	.664	.946
VAR00003	71.10	128.095	.100	.950
VAR00004	71.70	107.800	.841	.941
VAR00005	71.40	120.674	.626	.945
VAR00006	71.70	115.168	.897	.941
VAR00007	72.40	114.779	.860	.941

VAR00008	72.10	116.726	.828	.942
VAR00009	71.90	113.989	.870	.941
VAR00010	72.10	123.463	.508	.946
VAR00011	72.70	121.063	.310	.952
VAR00012	71.20	128.589	.030	.952
VAR00013	72.00	116.842	.676	.944
VAR00014	71.90	113.989	.870	.941
VAR00015	71.80	109.642	.896	.940
VAR00016	71.60	116.884	.698	.943
VAR00017	72.10	115.253	.765	.942
VAR00018	71.90	117.779	.638	.944
VAR00019	71.70	107.589	.851	.941
VAR00020	71.80	109.432	.907	.939

Anexo 5: Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Estrés laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023.

Investigador (a) (es): Rafael Cubas, Lilian Del Pilar y Samillan Rodriguez, Cristel Yelvina, estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Cesar Vallejo – Trujillo.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Estrés laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023”, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre estrés laboral y el desempeño de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023. Esta investigación fue desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Enfermería de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizó lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizó una encuesta donde se recogió datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Estrés laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry, 2023”.
2. Esta encuesta tuvo un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizó en el ambiente previamente coordinado de la institución. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión fue respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO

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

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informó que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibió algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio pudieron convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no fue usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Los datos permanecieron bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: _____

Fecha y hora: _____

Anexo 6: Autorización de la institución



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



Salaverry, 09 de OCTUBRE del 2023

OFICIO N° 356-2023-GR-LL-GRS//UTESN°6/MRS.

Dra.
MARIA E. GAMARRA SANCHEZ
COORDINADORA DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA

**ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS
PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE INVESTIGACIÓN**

Me es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo dar respuesta lo solicitado por su persona a esta jefatura, dando por autorizado la aplicación de los instrumentos para la recolección de datos de la investigación en nuestra institución para el desarrollo del proyecto de investigación "ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE SALUD MATERNO INFANTIL SALAVERRY 2023" por las alumnas SAMILLAN RODRIGUEZ CRISTEL YELVINA y LILIAN DEL PILAR RAFAEL CUBAS. Solicitando al mismo tiempo, que los resultados de dicho proyecto de investigación sean alcanzados a esta jefatura al término del mismo para que sirvan de herramienta de mejora.

Sin otro particular, me despido de Ud., reiterándole mis sentimientos de estima personal

Atentamente




Enj. Ingrid E. Cerna Salazar
SUBGERENTE MR SALAVERRY

Anexo 7: Constancia de traducción

This document has been translated by the Translation and Interpreting Service of Cesar Vallejo University and it has been revised by the native speaker of English: Mark Stables.



A handwritten signature in blue ink that reads "Ana Gonzales Castañeda". The signature is written in a cursive style and is underlined.

Dr. Ana Gonzales Castañeda
Professor of the School of Translation
and Interpreting

Anexo 8: Dictamen del Comité de Ética en Investigación



Dictamen del Comité de Ética en Investigación.

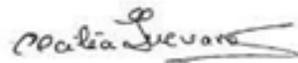
N. 0266.

El que suscribe, Presidente del Comité de Ética de la Escuela de Enfermería, Dra. Cecilia Guevara Sánchez, deja constancia que el Proyecto de Investigación titulado: : Estrés laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores del Centro de Salud Materno Infantil Salaverry 2023

Presentado por los autores: Rafael Cubas, Lilian del Pilar/ Samillan Rodriguez, Cristel Yelvina

Ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del Proyecto de Investigación cuenta con un Dictamen: Favorable (X) observado () desfavorable ()

Trujillo, 11 de diciembre de 2023.



**Dra. Cecilia Guevara Sánchez. Presidente del
Comité de Ética en Investigación Programa
Académico de Enfermería.**

C/c