



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de Enfermería
de un programa de atención domiciliaria, Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Flores Cuellar, Eimy Milagros (orcid.org/0009-0003-5277-0242)

ASESORES:

Dra. Huauya Leuyacc, María Elena (orcid.org/0000-0002-0418-8026)

Dr. Mescua Figueroa, Augusto César (orcid.org/0000-0002-6812-2499)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme haber llegado a esta etapa de mi vida y haberme guiado en todo este recorrido profesional.

A mi familia por el apoyo incondicional durante esta etapa de mi vida para lograr ser un profesional competente durante mi trayectoria académica.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora Dra. María Elena Huauya Leuyacc, por su asesoría profesional, tiempo, dedicación, y darme la confianza de realizar el presente trabajo.

A la Lic. Elizabeth Tarqui Chipana por brindarme su apoyo incondicional en esta etapa de mi vida.

Para ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga.



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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAUYA LEUYACC MARIA ELENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: “Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de Enfermería de un programa de atención domiciliaria, Lima, 2023”, cuyo autor FLORES CUELLAR EIMY MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin. el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del asesor:	Firma
HUAUYA LEUYACC MARIA ELENA DNI: 10354243 ORCID: 00'0-0002-0418-8026	Firmado electrónicamente por: MAHUAUYALE el 07- 01-2024 12:36:37

Código documento Trice: TRI – 0716190



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

Declaratoria de originalidad del autor

Yo, FLORES CUELLAR EIMY MILAGROS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de Enfermería de un programa de atención domiciliaria, Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
EIMY MILAGROS FLORES CUELLAR DNI: 42066505 ORCID: 0009-0003-5277-0242	Firmado electrónicamente por: EFLORESCU el 02-012024 11

Código documento Trice: TRI – 0716209

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño metodológico.....	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Características generales del profesional de Enfermería de un programa de atención domiciliaria, Lima, 2023	16
Tabla 2	Nivel de estrés del profesional de Enfermería de un programa de atención domiciliaria, Lima, 2023	17
Tabla 3	Dimensiones del nivel de estrés del profesional de Enfermería de un programa de atención domiciliaria, Lima, 2023	18
Tabla 4	Desempeño laboral del profesional de Enfermería de un programa de atención domiciliaria, Lima, 2023	19
Tabla 5	Dimensiones del desempeño laboral del profesional de Enfermería de un programa de atención domiciliaria, Lima, 2023	20
Tabla 6	Relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de Enfermería de un programa de atención domiciliaria, Lima, 2023	21
Tabla 7	Relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral en su dimensión participación del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023	22
Tabla 8	Relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral en su dimensión formación de desarrollo del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023	23
Tabla 9	Relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral en su dimensión adecuación al ambiente de trabajo del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023	24

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería de un Programa de Atención Domiciliaria Lima, 2023. Corresponde a una metodología de investigación de tipo aplicada, con un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. Tuvo una muestra de 81 profesionales de enfermería teniendo en cuenta los criterios de exclusión e inclusión. Se obtuvo como resultados que el 76.1% de los profesionales de Enfermería presentan un nivel de estrés medio, el 22.7% un nivel de estrés bajo y solo el 1.1% un nivel de estrés alto, respecto al nivel de desempeño el 79.5% presentan un desempeño laboral regular, el 15.9% un desempeño laboral adecuado y solo el 4.5% un desempeño laboral adecuado. Como conclusión, según la correlación de Spearman es de 0,189 es decir presenta una correlación positiva muy baja con un nivel de significancia de 0,078 por lo que no existe una relación significativa entre las dos variables.

Palabras clave: Nivel de estrés, desempeño laboral, profesional de enfermería.

ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship that exists between the level of stress and work performance of the nursing professional in a Home Care Program Lima, 2023. It corresponds to an applied research methodology, with a non-experimental, correlational design of cross-section. It had a sample of 81 nursing professionals taking into account the exclusion and inclusion criteria. The results were obtained that 76.1% of Nursing professionals present a medium level of stress, 22.7% a low level of stress and only 1.1% a high level of stress, with respect to the level of performance, 79.5% present a regular work, 15.9% adequate work performance and only 4.5% adequate work performance. In conclusion, according to the Spearman correlation it is 0.189, that is, it presents a very low positive correlation with a significance level of 0.078, so there is no significant relationship between the two variables.

Keywords: Stress level, job performance, nursing professional.

I. INTRODUCCIÓN

Una de las dolencias más comunes que ataca a los profesionales médicos es el estrés, que afecta notablemente en su desempeño laboral. En relación con este tema, siguiendo los registros publicados por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018), aproximadamente se tiene que el 30% de los empleados experimentan estrés laboral, siendo más propenso el sexo femenino (Nabirye, 2011), afectando la salud biopsicosocial y el rendimiento laboral en consecuencia pérdidas de productividad para la institución (OMS, 2009). Entre las naciones que destacan notablemente se encuentra México con una tasa del 75%, incesante por China con un 73%, y Estados Unidos con un 59% OMS (2018).

En este sentido, según la declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la presión en el empleo se describe igual que una reacción perjudicial tanto somática como emotiva, provocada por una disparidad entre las demandas percibidas y la habilidad para afrontarlas. Se sostiene que el 70% de la fuerza laboral experimenta estrés (OIT, 2016). Respecto a América Latina y el Caribe, el 53%, presenta estrés laboral, siendo Ecuador el país con los registros más alarmantes de carga tensional laboral en un 57% seguido de El Salvador con un 55% y en tercer el lugar, el Perú con un 54%. (Diario el economista, 2023).

En Perú, el estrés constituye un desafío de salud pública que impacta a la totalidad de la población, especialmente al personal de salud. En relación con esto, según datos de la organización de salud, se señala que el 44,1% de los profesionales de la salud experimenta estrés laboral (Valderrama, 2020). Por otro lado, las organizaciones no gubernamentales han observado que el 78% de la población general enfrenta estrés laboral (Asociación Pro-Derechos Humanos, 2022).

Con base en investigaciones realizadas en diversas universidades del país, se concluyó que el 94,7% exhibe un nivel moderado de estrés, el cual está vinculado a un rendimiento laboral muy favorable en un 68,4% (Tapia y Zacarias, 2021). Respecto al profesional de enfermería indican que este presenta un estrés de nivel medio en un 38%, evidenciando un desempeño regular en un 48% (Ramírez, 2023)

A raíz de lo expuesto, surge la inquietud respecto para los enfermeros(as) que trabajan en programas de atención domiciliaria en Lima, las preguntas frecuentes incluyen: "¿Cómo afecta el nivel de estrés al rendimiento laboral de las enfermeras?" en programas de atención domiciliaria, Lima, ¿2023? Formulada como una pregunta específica: ¿De qué manera se vinculan los niveles de estrés y el desempeño laboral medido por la participación de enfermeras en programas de atención domiciliaria, Lima, ¿2023? ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral? Hallazgos de la Formación para el Desarrollo de Enfermería del Programa de Atención Domiciliaria Lima, 2023. y Lima, 2023. ¿Existe alguna correlación entre los niveles de estrés y el desempeño laboral al medir la adaptación al ambiente laboral de las enfermeras en programas de atención en el hogar?

Desde un punto de vista teórico, este estudio se respalda al proporcionar información relevante para investigaciones futuras acerca de los grados de estrés y la productividad en el trabajo. En términos sobre justificación práctica, se orienta a reconocer la realidad de las variables dentro del programa de atención domiciliaria. Finalmente, se justifica desde un enfoque social al permitir que los coordinadores del programa tomen medidas alternativas para abordar la situación que enfrentan los profesionales de enfermería, con la intención de elevar el nivel de atención al paciente y promover el bienestar integral del profesional de la salud.

Frente a lo que expresamos como objetivo general:

Establecer el vínculo existente entre el grado de estrés y rendimiento ocupacional de la persona enfermera de un Programa de Atención Domiciliaria Lima, 2023. Asimismo, se plantearon las siguientes metas concretas: Identificar el vínculo presente entre el nivel de estrés y productividad en el trabajo en su dimensión participación del equipo de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023. Identificar el vínculo presente el nivel de Tensión y productividad en el trabajo en su dimensión formación de desarrollo profesional del cuerpo de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023. Determinar el vínculo presente entre el Índice de tensiones y eficiencia en el trabajo en su

dimensión adecuación al ambiente de trabajo del cuerpo de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023.

Se plantea la hipótesis general: Tiene lugar una relación significativa en medio de los niveles de estrés y la eficiencia en el trabajo entre los enfermeros del Programa de Atención Domiciliaria Lima 2023. De tal manera, se propusieron hipótesis específicas: Hay una relación notable entre los niveles de estrés y el desempeño laboral. Lima, 2023 Dimensiones del compromiso y desempeño laboral de profesionales de enfermería en un programa de atención domiciliaria. Lima, 2023 Existe una relación significativa entre los niveles de estrés y el desempeño laboral en las dimensiones de formación y desarrollo de los profesionales de enfermería en el Proyecto de Cuidados Domiciliarios Lima, 2023. En las dimensiones de la adaptación de los profesionales de enfermería al ambiente laboral en los Cuidados Domiciliarios Proyecto Lima, 2023, existe Se evidencia una relación de importancia entre los niveles de estrés y el desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO.

En el Perú se encontraron las siguientes investigaciones:

En su estudio, Pisfil (2023) busco conocer la correlación entre el desempeño de enfermería en un Hospital de Moyobamba y el estrés laboral. Estudio correlacional, no experimental, cuantitativo, con 105 enfermeras como muestra. Los resultados indican que el 73,3% experimenta un nivel elevado de estrés, mientras que el 92,4% indica un rendimiento laboral de nivel regular. Ambas variables muestran una correlación significativa, con un valor p de 0,049.

Pérez (2023) realizó un estudio que investigó el vínculo situado en la Administración de la eficacia y manejo del estrés laboral. entre enfermeras empleadas en un hospital de Piura. El estudio utilizó un diseño correlacional no experimental transversal y métodos cuantitativos con una representación de 50 enfermeras. La encuesta revela que el 56% del personal de enfermería tiene baja presión laboral y el 52% de ellos tiene un sistema de gestión del desempeño eficiente. La correlación de Spearman (Rho) fue de -0,653 significativo bilateral de 0,000, lo que sugiere un enlace negativo moderado en medio de las dos variables.

Jiménez (2023) intentó verificar si la gestión del desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público de Arequipa está relacionada con los niveles de estrés. El análisis tuvo un enfoque un diseño correlacional, no experimental, cuantitativo, transversal, con un tamaño de muestra de 35 enfermeros. Se puede inferir de los datos que el 37% del encuestado reportaron los desempeños laborales deficiente y 46% informan estrés laboral normal. El resultado de la prueba Rho Spearman es 0,693, lo que indica que acontece cierto grado de correlación positiva a este respecto.

Chaguay (2022) se indicó entablar la relación con el estrés laboral y la percepción del Enfermero sobre su desempeño profesional, por lo que realizó una encuesta en un hospital de Guayaquil. El estudio utilizó un diseño no experimental, transversal, correlacional y cuantitativo con un muestreo de 152 profesionales y técnicos de enfermería. Los datos exhibieron que el 59% de los encuestados mostraron índices

moderados de rendimiento y el 57% mostraron niveles moderados de estrés. Una correlación importante entre dos variables se determina con un valor de p de 0,001.

Flores (2021) propuso un estudio para investigar la relación en medio de los niveles de estrés y el desempeño laboral entre enfermeras de la Clínica San Felipe de Lima en el año 2019. La muestra para este estudio transversal prospectivo fue de 90 enfermeras. Experimental, cuantitativa, descriptiva y correlacional. El estudio mostró que el 93,3% de los participantes informaron sentirse estresados y el 70% tuvo un buen desempeño, lo que sugiere una posible relación entre las dos variables.

Ayala (2021) realizó un estudio en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz de Puente Piedra para indagar el vínculo con el estrés y el desempeño laboral entre el personal enfermero. El método busco un enfoque transversal, descriptivo correlacional, no experimental, con una muestra de 150 enfermeros. Utilizando la Rho de Spearman es factible inferir que existe correlación en medio ambas variables ya que los resultados muestran que el 42,6% y el 46,8% presentan niveles promedio de desempeño laboral y estrés respectivamente.

A nivel mundial, se identificaron la siguiente investigación:

Izadi et al. (2023) realizaron un estudio para precisar el nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral entre el personal hospitalario iraní. Estudio transversal con un muestreo de 400 empleados hospitalarios. La conclusión mostro que el dominio de demanda y el dominio de interfaz personal recibieron las puntuaciones de estrés ocupacional más altas y bajas, respectivamente. Está claro que menos del 10% de las enfermeras obtienen malos resultados. Los empleados que se sienten más apoyados y reportan menores exigencias emocionales se desempeñan mejor. Se concluyó que niveles más altos de apoyo social pueden tener un impacto positivo en la reducción del ausentismo y la mejora del desempeño.

AkporOluwaseyi, et al. (2023) Se realizó un estudio para investigar los parámetros de estrés y el plan de comparar entre enfermeras en hospitales elegidos en el centro norte de Nigeria. Investigación cuantitativa, descriptiva, inferencial y transversal por muestreo polietápico. Los resultados mostraron que los signos y síntomas más

graves de estrés incluyeron dolor (57,5%) y ansiedad (52,5%). Los participantes experimentaron niveles moderados de estrés. Asimismo, los años de experiencia se asociaron significativamente con signos y síntomas de estrés. Se concluyó que se debe mantener un ambiente de trabajo propicio para promover una atención efectiva.

En Argentina, Silvia y Gonzales (2022) investigaron la relación entre el desempeño de los enfermeros y el pluriempleo. En un centro pediátrico privado de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se efectuó un estudio observacional, descriptivo y transversal en el que participaron 107 enfermeras. Resultados: El 81,7% de las necesidades de sobrecarga laboral se atribuyeron a factores socioeconómicos, mientras que el 9,2% se atribuyó a la sobrecarga laboral en el hogar. Se encontró que los enfermeros tienen niveles moderados de estrés y condiciones de trabajo desfavorables. El pluriempleo podría poseer un impacto negativo en la salud física y mental de las enfermeras, y este impacto se agravaría con el tiempo.

Abarca (2021) llevó a cabo un estudio que examinó las declaraciones de enfermeras en el Hospital Regional Julio Pinto Manrique de la Policía Nacional del Perú sobre la dinámica familiar y el estrés laboral. Investigaciones descriptivas, transversales y correlacionales. Los hallazgos indicaron que la edad mínima de los participantes era entre 21 y 30 años, el 87 % eran mujeres y el 41,1% tenía una experiencia laboral de 1 a 5 años. El 70% de los enfermeros experimentan un nivel leve de tensión debido a sus actividades profesionales.

Lazarus y Folkman (1986) definen el estrés laboral como el resultado de la relación entre el trabajador y su entorno, que a menudo se considera amenazadora y afecta el bienestar del trabajador. Más específicamente, Jamal y Baba (2000) definen el estrés como las exigencias excesivas que surgen de la coordinación de una persona con su entorno, indicando que una persona no está completamente preparada para manejar un escenario en particular. Según Fink (2016), es una epidemia de salud del siglo.

Por su parte, Slipak (1991), lo define como la intensidad de la conmoción repentina del sistema ocasionada por un factor que produce agobio, por lo que el cuerpo impulsa sus defensas para hacer frente a la amenaza. Según Cortés et al., (2020)

refiere que el estrés puede generar reacciones fisiológicas, cognitivas, conductuales que conllevan agotamiento físico como mental, ansiedad y hasta la incapacidad de la persona para confrontar a situaciones estresantes, definición que concuerda con Bleger (1998), quien refiere que el estrés representa un estado psicológico y fisiológico que resulta de factores ambientales que ocasionalmente pueden tener un impacto en una persona, creando un desequilibrio percibido o real entre la necesidad de ajuste y la propia capacidad para realizarlo de adaptación y la capacidad de realizar cambios.

Desde una perspectiva neurológica, cuando una persona experimenta estrés, su cerebro recibe, registra, procesa y envía señales a la corteza cerebral. Esta corteza cerebral determina entonces el movimiento del sistema nervioso endocrino y autónomo, que libera hormonas en el torrente sanguíneo. Específicamente, durante el estrés, estas funciones aumentan significativamente, incluyendo la constricción de las arterias de la piel, la ampliación de los vasos sanguíneos y los músculos, el aumento del ritmo cardíaco, la represión de la función intestinal y la dilatación de las pupilas (García, 2017).

En la presente investigación se establece como dimensiones del estrés.

La dimensión agotamiento emocional que se caracteriza por una actitud poca asertiva por parte de la persona, quien se encuentra insatisfecho laboralmente, asimismo presenta problemas de afrontamiento cognitivo emocional (Maslach y Jackson, 1978). Respecto a la dimensión personalización la persona manifiesta emociones negativas, deshumanización, cinismo, no reconociendo los problemas que presenta muy por el contrario echando la culpa a sus compañeros (Albinacorta, 1997). Se relaciona con las reacciones negativas del empleado hacia su propio trabajo. Este rechazo se refiere al nivel de malestar, ansiedad o incluso depresión que puede alcanzar un individuo que se halla disgustado en el trabajo (Pinedo et al, 2018). Radicará, ampliamente, en los elementos del ámbito profesional y la naturaleza única de cada ser humano.

Finalmente, la dimensión realización personal, la persona no reconoce sus fortalezas por lo que tiende a valorar negativamente (Medina, 2016). Al considerar

los estresores dentro de las organizaciones (Ruiz y Vega, 2016), hay que considerar que influye en gran medida el territorio organizacional, el impacto de los líderes, la falta de cohesión y el apoyo del grupo de trabajo en relación con los factores estresantes, más allá de las variables individuales y grupales, estos factores están conectados con una perspectiva global del trabajo, como son:

Factores organizacionales que, dependiendo del enfoque en las tareas, demandas interpersonales, estructura organizacional y liderazgo, La fase de desarrollo de la organización. Estos factores incluyen: Demandas de tarea, son las especificaciones que cada trabajador ha aceptado para su tarea específica, e incluyen factores como flexibilidad, autonomía, variedad de actividades, ambiente de trabajo, nivel de automatización y distribución espacial y demandas de rol son las tensiones que un empleado puede experimentar como resultado de su rol particular dentro de la organización (Medina, 2016).

Se considera también los factores familiares en donde los niveles de estrés pueden verse influenciados por cuánto valoran las personas sus relaciones con la familia y entre sí. En este sentido, un trabajador puede optar por dedicar distintas cantidades de tiempo a las relaciones o puede experimentar distintos efectos del progreso en el campo de las relaciones afectivas. Todo esto puede generar presiones constantes que afecten el desempeño de las personas en el trabajo. Respecto a los factores económicos involucran las dificultades económicas que pueden provocar estrés en los miembros del personal, lo que puede provocar disputas debido a la irritabilidad y la falta de concentración en el trabajo, entre otras cosas (Atalaya, 2001).

Respecto a la variable desempeño laboral Kahneman (1973) lo define como la proporción de la capacidad que un trabajador gasta en desarrollo de tareas. Campbell et al. (1970), lo define como el comportamiento en el lugar de trabajo que sugiere la amplitud de los logros de la organización. En la misma línea, Bedoya y Verdesoto (2012) definen el desempeño desde una perspectiva organizacional como el proceso que consta de acciones críticas para el alcance de los resultados de las organizaciones, que pueden medirse en términos del nivel de contribución del trabajador.

Por otro lado, afirman Ramos et al, (1996), el desempeño laboral analiza el proceso que produce los resultados deseados, es decir prestan mucha atención al desarrollo o proceso de la acción, estableciendo énfasis en la importancia de alcanzar la efectividad organizacional, la cual depende de la organización y la eficiencia en la labor como lo indican los logros obtenidos. Por su parte Chiavenato (2000) refiere que son Los actos o actividades de los trabajadores que se consideran indispensables para la obtención de las finalidades institucionales. Respecto al rendimiento en el trabajo del profesional de enfermería Espinoza (2016) afirma que la práctica de la enfermería está determinada por las condiciones laborales que encuentra cada día en su actividad profesional y la satisfacción de sus necesidades como personas y trabajadores de la salud.

En la presente investigación se establece como dimensiones del desempeño laboral que busca la participación de los empleados, capacitación para el desarrollo profesional y adaptación al ambiente laboral.

Respecto a la dimensión participación de los empleados se busca que cada integrante de la institución participe activamente en la planificación, organización e identificación de áreas problemáticas en su trabajo diario, permitiendo mejorar su trabajo, sugerir mejoras o modificaciones útiles buscando la calidad de servicio.

En referencia con la dimensión capacitación para el desarrollo profesional, un proceso educativo continuamente actualizado encaminado a lograr que los profesionales adquieran conocimientos acordes con el progreso científico, mejoren los conocimientos adquiridos, consoliden, fortalezcan sus habilidades cognitivas y técnicas y sólo así puedan alcanzar el desarrollo profesional necesario para desempeñarse.

Respecto a la dimensión adaptación al ambiente laboral, son condiciones como la falta de infraestructura, la carencia de posibilidades y personal afectan directamente el estándar de atención. En este contexto, el ajuste y planificación del equipo de enfermería debe atender a requerimientos tanto cuantitativos como cualitativos para los diferentes servicios y cambios, es decir, se deben tener en cuenta conocimientos, habilidades y experiencia para asegurar y mejorar la calidad máxima atención y satisfacción laboral de los empleados (Reynaga, 2020)

Cabe mencionar según Santos Sánchez (2008), la competitividad es el componente clave que conduce a un desempeño laboral de alta calidad. En este sentido, el autor caracteriza las competencias laborales como un conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, experiencias, emociones, motivaciones y rasgos y valores personales que se basan en la idoneidad demostrada de un individuo y de una organización para un nivel superior de desempeño en relación con los aspectos técnicos, demandas productivas y de servicios. Estas competencias deben ser observables, cuantificables y útiles para lograr los objetivos de un ente.

III. METODOLOGÍA

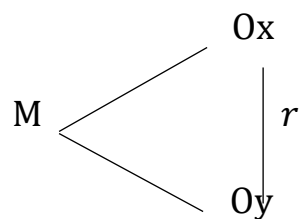
3.1. Tipo y diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

Arias (2020) afirma que el estudio pertenece al tipo de investigación aplicada porque se fundamenta en teorías preexistentes y aplica sus conclusiones y/o datos para abordar problemas que pueden surgir en la población investigada. Debido a que el estudio se enfocó en datos numéricos, utilizó herramientas estadísticas (Muñoz, 2015).

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño fue no por motivo de su realización sin modificar intencionalmente las variables (Hernández et al., 2014), fue de transversal porque se investigó en un periodo de tiempo específico (Ríos, 2017). Respecto al nivel de investigación, fue descriptivo ya que presentaran la situación de interés como se presentan en el contexto donde se desarrolle, es también correlacional ya que relaciona las variables de estudios, según el siguiente esquema (Cabezas et al, 2018):



Donde:

M = Muestra objeto de estudio.

O = Observaciones

x = Variable 1 (Estrés laboral)

y = Variable 2 (Desempeño laboral)

r = Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

El presente estudio fue bivariado (Ver anexo 1), se establece las siguientes:

3.2.1 Variable independiente: Nivel de estrés laboral

Definición conceptual: Fruto del vínculo entre el sujeto y su contorno, que con frecuencia se percibe como amenazante y que repercute en el bienestar del sujeto. Definición operacional según Folkman y Lazarus (1986).

Definición operacional: El nivel de estrés se medirá por medio del cuestionario Maslach Burnout Inventory (1976), adaptada según el contexto nacional (Reynaga, 2016).

Dimensiones: El grado de estrés se divide en dos dimensiones: Agotamiento emocional y realización personal (Reynaga, 2016).

Escala de medición: El rango de medida será ordinal, clasificando el grado de estrés laboral como bajo, medio y alto.

3.2.2 Variable dependiente: Desempeño laboral.

Definición conceptual: Hechos y conductas de los empleados que son esenciales para el fruto de las metas organizacionales (Chiavenato, 2000).

Definición operacional: Sera medido con el instrumento (cuestionario) de desempeño laboral (Reynaga, 2016).

Dimensiones: El desempeño laboral se divide en tres dimensiones: Contribución del empleado, formación de desarrollo profesional y adecuación al ambiente de trabajo (Reynaga, 2016).

Escala de medición: La escala de medición será ordinal, clasificando el el desempeño laboral como bajo, medio y alto (Ver anexo 1).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Estuvo conformada por 98 licenciados de enfermería del programa de atención domiciliaria.

Considerando los criterios de inclusión y exclusión:

Criterio de inclusión

- Licenciados de enfermería que trabajen en programa de atención domiciliaria.
- Licenciados de enfermería que firmen la conformidad informada

Criterio de exclusión

- Licenciados de enfermería que se encuentren de licencia o vacaciones.
- Licenciados de enfermería que no deseen participar
- Licenciados de enfermería que acaben de ingresar al programa de atención domiciliaria.

3.3.2 Muestra: Se concretó el cálculo de tamaño de muestra finita, obteniendo como muestra un total de 88 licenciados de enfermería del programa de atención domiciliaria.

3.3.3 Muestreo: Se empleó muestreo no probabilístico por conveniencia ya que se considera criterios para los encuestados, cabe señalar que todos los individuos disponen de iguales oportunidades para ser escogidos, (Hernández, et al, 2014).

3.3.4 Unidad de análisis: Un licenciado de enfermería del programa de atención domiciliaria.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación utiliza una encuesta. El cuestionario se utilizó para recopilar datos para ambas variables.

El inventario de agotamiento de Maslach (1976), que consta de 22 ítems y considera tres dimensiones: agotamiento emocional (09 ítems), despersonalización (05 ítems) y realización personal (08 ítems). Los ítems se medieron utilizando escalas de Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). El cuestionario se utilizó como herramienta para medir la variable de estrés.

La validez y confiabilidad en el contexto nacional fueron evaluadas (Reynaga, 2016). La validez fue evaluada con la prueba binomial, que dio un valor de 0.004, mientras que la confiabilidad fue evaluada con el alfa de Cronbach, que dio un valor de 0.745, lo que indica que es altamente confiable (Ruiz, 2002).

Se utilizó el cuestionario de desempeño laboral, que constaba de 16 ítems y consideró 3 dimensiones: participación del empleado (7 ítems) para la variable desempeño laboral. educación para el desarrollo profesional (4 temas) y adaptación/ambiente de trabajo (5 temas) medida utilizando una escala de Likert: nunca (1), casi nunca (2), ocasionalmente (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Reynaga (2016) evaluó la validez y confiabilidad en el contexto nacional; la prueba binomial dio un valor de 0.003 y el alfa de Cronbach dio un valor de 0.723, lo que indica que es muy confiable, según Herrera (1998).

3.5. Procedimientos

Los procesos administrativos fueron llevados ante las autoridades universitarias para enviar un documento oficial al programa de atención domiciliaria. Posteriormente, la jefa de enfermería se coordinó con los egresados que laboran en el programa y se realizó una reunión con ellos para aclarar dudas. Posteriormente, se estableció un cronograma para la recolección de datos.

3.6. Método de análisis de datos

La organización de los datos de acuerdo con las variables, dimensiones e indicadores del estudio permitió su codificación, tabulación, análisis e interpretación a través del análisis estadístico descriptivo e inferencial

utilizando la versión 27 de SPSS. La prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov se utilizó por primera vez para contrastar las hipótesis; dio un valor p de 0,000 para ambas variables con una distribución no paramétrica, por lo que se utilizó la prueba Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

La investigación en curso se tuvo en cuenta los cuatro principios bioéticos: La autonomía se refiere al respeto a las personas, es decir, la autodeterminación consciente y responsable. Los participantes serán tratados como personas inteligentes y capaces de comprender y tomar decisiones con la información adecuada, lo que les permitirá decidir si participar o no en el estudio. Para facilitar la toma de decisiones sobre su participación en el presente estudio, el participante recibirá un formulario de consentimiento informado (Anexo 4) de acuerdo con el principio de autonomía.

La beneficencia tiene como objetivo maximizar los beneficios para las personas. El presente trabajo de investigación permitirá conocer la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral para el beneficio de los participantes en un futuro. El principio de no maleficencia también se considera, que busca evitar causar daño y reducir los riesgos potenciales para las personas. Como resultado, el estudio actual no encontró riesgos de vulnerabilidad para los enfermeros licenciados.

Finalmente, el principio de justicia, que es la determinación inquebrantable de conceder a cada persona su propio derecho. En términos de consideración o respeto, no se hicieron distinciones entre los participantes del estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Características generales del profesional de Enfermería de un programa de atención domiciliaria, Lima, 2023

Sexo	fi	Fi	hi	Hi
Femenino	80	80	90.9	90.9
Masculino	8	88	9.1	100.0
Edad				
Joven	26	26	29.5	29.5
Adulto	58	84	65.9	95.5
Adulto mayor	4	88	4.5	100.0
Estado civil				
Soltero	34	34	38.6	38.6
Casado	28	62	31.8	70.5
Conviviente	24	86	27.3	97.7
Divorciado	2	88	2.3	100.0
Estabilidad laboral				
Nombrado	7	7	8.0	8.0
Contratado	81	88	92.0	100.0
Tiempo de servicio				
Menor de 2 años	4	4	4.5	4.5
2 años a 5 años	62	66	70.5	75.0
Mayor de 5 años	22	88	25.0	100.0

Nota: Elaboración propia

Según la tabla 1, el 90.9% (80) son de sexo femenino y solo el 9.1% (8) son de sexo masculino, respecto a la edad, el 65,9% (58) son adultos, el 29.5% (26) son jóvenes y solo el 4.5% (4) son adulto mayor; Respecto al estado civil el 38.6% (34) se encuentran solteros, 31.8% (28) se encuentran casados, el 27.3% (24) se encuentran en convivencia y solo el 2.3% (2) se encuentran divorciados. En relación con la estabilidad laboral el 92.0% (81) se encuentran con un contrato administrativo y solo el 8.0% (7) se encuentran nombrados. Finalmente, respecto al tiempo de servicio, el 70.5% (62) viene trabajando entre 2 años a 5 años, el 25% (22) más de 5 años y solo un 4.5% (4) menos de 2 años.

Tabla 2

Nivel de estrés del profesional de Enfermería de un programa de atención domiciliaria, Lima, 2023

Nivel de estrés	fi	Fi	hi	Hi
Bajo	20	20	22.7	22.7
Medio	67	87	76.1	98.8
Alto	1	88	1.1	100.0
Total	88		100.0	

Nota: Elaboración propia

La Tabla 2 muestra que solo el 1.1% (1) de los profesionales de enfermería de un programa de atención domiciliaria presentan un nivel de estrés alto, mientras que el 76.1% (67) de los profesionales de enfermería presentan un nivel de estrés medio.

Tabla 3

Dimensiones del nivel de estrés del profesional de Enfermería de un programa de atención domiciliaria, Lima, 2023

Dimensiones del nivel de estrés	Agotamiento emocional		Despersonalización		realización personal	
	n	%	n	%	n	%
Bajo	22	25	31	35.3	39	44.3
Medio	65	73.9	56	63.6	48	54.6
Alto	1	1.1	1	1.1	1	1.1
Total	88	100	88	100	88	100

Nota: Elaboración propia

La tabla 3 muestra la dimensión de agotamiento emocional: el 73,9% (65) de los profesionales de enfermería de un programa de atención domiciliaria informaron de un grado medio de estrés, mientras que el 25,3% (22) informaron de un nivel bajo de estrés y el 1,1% (1) informaron de un nivel alto de estrés. En la dimensión despersonalización, el 63,6% (56) indica un nivel medio de estrés, mientras que el 35,3% (31) indica un nivel bajo de estrés y el 1,1% (1) indica un nivel alto de estrés. En cuanto a la realización personal, el 54,6% (48) presenta un nivel de estrés medio, seguido del 6% (56) y del 35,3% (31).

Tabla 4

Desempeño laboral del profesional de Enfermería de un programa de atención domiciliaria, Lima, 2023

Desempeño laboral	fi	Fi	hi	Hi
Inadecuado	4	4	4.5	4.5
Regular	70	74	79.5	84
Adecuado	14	88	15.9	100.0
Total	88		100.0	

Nota: Elaboración propia

La Tabla 4 muestra que el 79.5% (70) de los enfermeros de un programa de atención domiciliaria presentan un desempeño laboral regular, el 15.9% (14) de los enfermeros presentan un desempeño laboral adecuado y solo el 4.5% (4) de los enfermeros presentan un desempeño laboral inadecuado.

Tabla 5

Dimensiones del desempeño laboral de los enfermeros en un programa de atención domiciliaria, Lima, 2023

Dimensiones del desempeño laboral	participación del profesional		formación de desarrollo profesional		adecuación: ambiente de trabajo	
	n	%	n	%	n	%
Inadecuado	11	12.5	15	17.0	24	27.3
Regular	62	70.5	50	56.8	52	59.1
Adecuado	15	17.0	23	26.1	12	13,6
Total	88	100	88	100	88	100

Nota: Elaboración propia

Según la tabla 5, respecto a la dimensión participación del profesional el 70.5% (62) presentan un desempeño laboral regular, seguido de un 17% (15) presentan un desempeño laboral adecuado y un 12.5% (11) presentan un desempeño laboral inadecuado; en su dimensión formación de desarrollo profesional el 56.8% (50) presentan un desempeño laboral regular, seguido de un 26.1% (23) presentan un desempeño laboral adecuado y un 17% (17) presentan un desempeño laboral inadecuado y en su dimensión adecuación: ambiente de trabajo el 59.1% (52) presenta un desempeño laboral regular, seguido de un 27.3% (245) presentan un desempeño laboral inadecuado y un 13.6% (12) presentan un desempeño laboral adecuado.

4.2. Análisis inferencial

Contrastación de hipótesis general

Ho: No existe una relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023.

Ha: Existe una relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023.

Regla de decisión:

Rechazamos la hipótesis si el valor p es inferior a 0,05.

Decidimos no rechazar la Ho si el valor p es al menos 0,05.

Tabla 6

Relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de Enfermería de un programa de atención domiciliaria, Lima, 2023

		Nivel de estrés	Desempeño laboral
Rho de Spearman	coeficiente de correlación	1,000	0,189
	sig. (bilateral)	.	0,078
	N	88	88

Nota: Elaboración propia

La Tabla 6 muestra cómo la variable nivel de estrés se relaciona con la variable desempeño laboral utilizando la correlación de Spearman, que da un resultado de 0,189, lo que indica una correlación positiva muy baja con un nivel de significancia de 0,078, que es superior a 0,05, lo que indica que no hay una relación significativa entre las dos variables. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe una relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en su dimensión participación del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023.

Ha: Existe una relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en su dimensión participación del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023.

Regla de decisión:

Rechazamos la hipótesis si el valor p es inferior a 0,05.

Decidimos no rechazar la Ho si el valor p es al menos 0,05.

Tabla 7

Relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral en su dimensión participación del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023.

		Nivel de estrés	Participación del profesional
Rho de Spearman	coeficiente de correlación sig. (bilateral)	1,000	0,274
	N	88	88

Nota: Elaboración propia

La Tabla 7 muestra la relación entre la variable nivel de estrés y la variable desempeño laboral en su dimensión de participación profesional. Se utilizó la correlación de Spearman y obtuvo un resultado de 0,274, lo que indica una correlación positiva baja con un nivel de significancia de 0,005, que es menor que 0,05, lo que indica que existe una relación significativa entre las dos variables, por lo que se descartó la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe una relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en su dimensión formación de desarrollo del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023.

Ha: Existe una relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en su dimensión formación de desarrollo del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023.

Regla de decisión:

Rechazamos la hipótesis si el valor p es inferior a 0,05.

Decidimos no rechazar la Ho si el valor p es al menos 0,05.

Tabla 8

Relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral en su dimensión formación de desarrollo del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023

		Nivel de estrés	Formación del desarrollo del profesional
Rho de Spearman	coeficiente de correlación sig. (bilateral)	1,000	0,126
	N	.	0,121
		88	88

Nota: Elaboración propia

La Tabla 8 muestra la relación entre la variable nivel de estrés y la variable desempeño laboral en la dimensión de formación del desarrollo profesional. Se utilizó la correlación de Spearman, que dio un resultado de 0,126, lo que indica una correlación positiva muy baja con un nivel de significancia de 0,121, que es superior a 0,05, lo que indica que no hay una relación significativa entre las dos variables, por lo que se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe una relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en su dimensión adecuación al ambiente de trabajo del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023.

Ha: Existe una relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en su dimensión adecuación al ambiente de trabajo del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023.

Regla de decisión:

Rechazamos la hipótesis si el valor p es inferior a 0,05.

Decidimos no rechazar la Ho si el valor p es al menos 0,05.

Tabla 9

Relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral en su dimensión adecuación al ambiente de trabajo del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023.

		Nivel de estrés	Adecuación al ambiente de trabajo
Rho de Spearman	coeficiente de correlación sig. (bilateral)	1,000	0,266
	N	88	88

Nota: Elaboración propia

La Tabla 9 muestra la relación entre la variable de nivel de estrés y la variable de desempeño laboral en su dimensión de adecuación al entorno de trabajo. Se utilizó la correlación de Spearman, que dio un resultado de 0,266, lo que indica una correlación positiva baja con un nivel de significancia de 0,006, que es superior a 0,05, lo que indica que existe una relación significativa entre las dos variables, por lo que se descartó la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En el estudio se tuvo como resultado precisar la filiación que existe en medio el grado de estrés y desempeño laboral del cuerpo de enfermería de un Programa de Atención Domiciliaria Lima, de los cuales el 90.9% son de femineidad y solo el 9.1% son de masculinidad, respecto a la edad, el 65,9% son adultos y el 29.5% son jóvenes; respecto al estado civil el 38.6% se encuentran solteros, 31.8% se encuentran casados, el 27.3% se encuentran en convivencia. En relación con la estabilidad laboral el 92.0% se encuentran con un contrato administrativo y solo el 8.0% se encuentran nombrados. Finalmente, respecto al tiempo de servicio, el 70.5% viene trabajando entre 2 años a 5 años, el 25% más de 5 años y solo un 4.5% menos de 2 años. Según Cobos et al. (2021), entre las principales fuentes de estrés de una enfermera se encuentran la sobrecarga de trabajo, las largas jornadas laborales, la prestación de cuidados extremadamente especializados a los pacientes o tener que seguir muchos protocolos, lo que puede dar lugar a una atención deficiente a los pacientes.

Lacosta (2019) afirma que los profesionales de la salud son perceptivos de que el estrés se ha convertido en una condición de vida en el ámbito personal y laboral, y que las personas se enfrentan con él en su vida diaria. Solo el 1,1 % de los enfermeros de los programas de atención domiciliaria y el 76,1 % de los enfermeros presentan niveles medios de estrés en la encuesta.

Los resultados difieren de Pisfil (2023), que indica que el 73.3% de los enfermeros experimentan niveles altos de estrés en el trabajo, y Pérez (2023), que indica que el 56% de los enfermeros presentan niveles bajos de estrés en el trabajo. Concuerta con Jiménez (2023), donde el 46 % de los trabajadores manifiestan un grado regular de estrés laboral, Chaguay (2022), donde el 57 % de los trabajadores presentan un nivel medio de estrés, y Ayala (2021), donde el 46,8 % de las enfermeras presentan un nivel medio de estrés.

Según la tabla 3, respecto a la dimensión agotamiento emocional el 73.9% de los profesionales de Enfermería de un programa de atención domiciliaria presenta un nivel de estrés medio, seguido de un 25% manifiesta un nivel de tensión bajo y un

1.1% presenta un grado de tensión alto; resultados que concuerdan con Pisfil (2023) quien presenta un agotamiento emocional de nivel medio con un 52,4%, según Quispe (2019), el burnout está asociado al agotamiento y fatiga que puede manifestarse como mental, físico o ambos. Esto es corroborado por un estudio de Vasquez y Gonzales (2020), que encontró que el burnout es la siguiente causa de presión laboral en enfermeras (73,3%).

En su dimensión despersonalización el 63.6% refleja una escala de estrés medio, seguido de un 35.3% presenta un nivel de tensión bajo y un 1.1% presenta un nivel de presión alto y en su dimensión realización personal el 54.6% exhibe un grado de estrés medio, posterior a un 44.3% presenta un nivel de estrés bajo y un 1.1% presenta un nivel de estrés alto, resultados que difieren con Pisfil (2023) donde el 85,7% reveló nivel alto de estrés en la dimensión de realización personal, en los profesionales encuestados

Respecto al rendimiento laboral en la indagación se observa que el 79.5% del cuerpo de enfermería de un programa de atención domiciliaria ofrecen una ejecución laboral regular, el 15.9% un rendimiento laboral adecuado y solo el 4.5% un cumplimiento laboral adecuado.

Resultados que concuerdan con Pisfil (2023) donde el 92,4% presenta un nivel de esfuerzo regular y con Chaguay (2022) donde el 59% evidenciaron un nivel medio de desempeño y con Ayala (2021) donde el 42,6% de los enfermeros presentan un nivel medio de desempeño laboral. Difieren con Pérez (2023) donde 52% de los enfermeros presentan un grado eficiente en la dirección de los rendimientos; difiere también con Jiménez (2023) donde el 37% presenta un nivel deficiente de desempeño laboral. Difiere también con Flores (2021) donde el 70% tiene un nivel de desempeño.

Respecto a la dimensión participación del profesional el 70.5% presentan un desempeño laboral regular, seguido de un 17% presentan un desempeño laboral adecuado y un 12.5% presentan un desempeño laboral inadecuado; en su dimensión formación de desarrollo profesional el 56.8% presentan un desempeño laboral regular, seguido de un 26.1% presentan un desempeño laboral adecuado y un 17% presentan un desempeño laboral inadecuado y en su dimensión

adecuación: ambiente de trabajo el 59.1% presenta un desempeño laboral regular, seguido de un 27.3% (245) presentan un desempeño laboral inadecuado y un 13.6% (12) presentan un desempeño laboral adecuado.

Esto contrasta con un estudio de Quintana (2020), según el cual la falta de suministros y equipos para la consideración al paciente aumenta la sensación de amenaza tanto favor del paciente como para la enfermera, lo que puede dar lugar a un menor rendimiento laboral. Además, la enfermera puede estar trabajando en un área de especialidad, lo que aumenta los niveles de presión debido al exceso de trabajo, y el poco o nula validación afecta la ejecución, lo que en última instancia conduce a un rendimiento laboral regular.

Respecto a la relación de la variable nivel de estrés con la variable productividad laboral según la conexión de Spearman obteniendo un resultado de 0,189 es decir presenta un vínculo positivo muy bajo con un grado significativo de 0,078 siendo $>$ que 0,05 lo que posibilita concluir que no existe un vínculo significativo en medio de las dos variables por lo que se acepta la hipótesis nula.

Resultados que difieren con Pisfil (2023) indican relación significativa con un valor de 0,049; difieren también con Pérez (2023), cuyo estudio presenta una correlación negativa media mediante Rho de Spearman = -0,653 y una significancia bilateral de 0,000. Difiere con Jiménez (2023) quien presenta una relación positiva moderada mediante la prueba de Rho Spearman en un 0.693, difiere con Chaguay (2022) quien presenta un vínculo significativo entre ambas variables con un p valor de 0.001 al igual que Flores (2021) y Ayala (2021) concluyen y hay una conexión entre ambas variables por medio Rho de Spearman.

VI. CONCLUSIONES

1. En un programa de atención domiciliaria en Lima, 2023, existe una correlación positiva muy débil entre el grado de presión del personal de salud y el rendimiento en la labor.
2. El grado de tensión y la eficacia laboral en la participación del cuerpo de enfermería en un programa de atención domiciliaria tienen una relación positiva débil, Lima, 2023.
3. En la dimensión del desarrollo del personal de cuidado en un programa de atención domiciliaria, existe una relación positiva muy débil con el grado de estrés y el desempeño laboral, Lima, 2023.
4. El grado de estrés y la eficiencia laboral en la dimensión de adaptación del profesional de enfermería a cargo del trabajo en un programa de atención domiciliaria, Lima, 2023 tienen una asociación débilmente positiva.

VII. RECOMENDACIONES

Para aumentar la productividad laboral del personal de enfermería, se aconseja que los gestores del programa de atención domiciliaria hagan más énfasis en la administración de los recursos humanos. Esto puede lograrse implementando programas que mejoren la competencia en la administración de medios humanos y que tengan como objetivo reducir el estrés entre el personal médico.

Se aconseja que la sección de enfermería del programa de atención domiciliaria utilice la intervención psicológica para ofrecer apoyo emocional humano al personal médico, previniendo futuros trastornos al ayudarles a recuperar el equilibrio emocional para que puedan mejorar la atención a los pacientes y tomar decisiones acertadas durante las emergencias.

Se aconseja que el programa de atención domiciliaria implemente planes de respaldo a través de charlas, instrucción y el uso de medios digitales.

Se recomienda del programa de atención domiciliaria enfocar el trabajo en el desarrollo holístico tanto del paciente como del profesional

REFERENCIAS

- Abarca Arias YM, Soto Hilario JD, Espinoza Moreno TM. Estrés laboral y dinámica familiar en el personal de enfermería. Rev Cuba Med Gen Integral [Internet]. septiembre de 2021 [citado 16 de mayo de 2023];37(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-21252021000300009&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Akpor OA, Aina VO, Akpor OB. Occupational Stress Levels and Coping Strategies among Nurses Working in an Urban Metropolis in North Central Nigeria. Open Pain J. 2023;16.
- Arias J. Proyecto de Tesis guía para la elaboración [Internet]. 1ed. Arequipa: Biblioteca Nacional del Peru; 2020. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/350072280_Proyecto_de_Tesis_guia_para_la_elaboracion
- Atalaya, M. (2001). El estrés y su influencia en el trabajo. Industrial DATA, 38. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6754/5992>
- Ayala M. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería] Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Escuela Profesional de enfermería; 2021.
- Backs, R. W. (2001) An. autonomic space approach to the psychophysiological assessment of workload. In P. A. Hancock, & P. A. Desmond, Stress, workload, and fatigue (pp. 279-289). Mahwah, NJ: L. Erlbaum.
- Bleger. (1998). Psicología de la conducta. Buenos Aires: Paidós. <https://psicologiaen.files.wordpress.com/2016/06/bleger-psicologia-de-laconducta.pdf>
- Cabezas E, Andrade D, Torres J. Introducción a la metodología de la investigación científica [Internet]. 1a ed. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE; 2018. Disponible en:

- <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Caldwell, J. A. (2001). Efficacy of stimulants for fatigue management: The effects of Provigil (R) and Dexedrine (R) on sleep-deprived aviators. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology & Behaviour*, 4, 19-37.
- CEPAL. (2016). *Hacia la transformación del modelo de desarrollo en América Latina y el Caribe: Producción, inclusión y sostenibilidad*.
- Chaguay I. *Estrés laboral y Desempeño laboral percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil*, 2021. [Tesis para optar el grado académico de maestra en Gestión de los servicios de Salud] Perú: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2023.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de los recursos humanos*. Bogotá: https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado
- Cortés Hernández, P., Bedolla Cortes, M., & Pecina Rivas, E. M. (2020). El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. 7(2), 1–8. <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.html>
- De la Cruz Y. *Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz*. [Tesis de Maestría]. Lima: Repositorio de la Universidad San Martín de Porras; 2018.
- Del Hoyo (2021). Documento divulgativo. Estrés laboral. 6. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Diario El economista (2023). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. 593 digital Publisher CEIT, 6(4), 13–26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Fink, G. (2016). Stress, Definitions, Mechanisms and Effects Outlined: Lessons from Anxiety. In G. Fink (Ed.), *Handbook of Stress Series* (pp. 3–11). San Diego, USA: Elsevier Inc.
- Flores K. *Nivel de estrés y desempeño laboral de las enfermeras de la clínica San Felipe - Lima*, 2019. [Tesis para optar el grado académico de maestra en

Gestión en Salud] Perú: Universidad Norbert Wiener, Escuela de Posgrado; 2021.

García Vargas, A. C. (2017). "Estrés laboral y agresividad en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María, 2017." In Universidad César Vallejo.

González Pérez, M. T. (2009). Estrés Laboral: Causas, Efectos y Soluciones María Teresa González Pérez.

Hernández, S, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6ta ed. Mc Graw Hill: México. 2014

Izadi N, Saraie M, Aminian O, Forouzan N. Occupational stress and job performance among Iranian hospital nurses: A cross-sectional survey. Work Read Mass. 2023;74(4):1437-45.

Jamal, M., & Baba, V. V. (2000). Job Stress and Burnout Among Canadian Managers and Nurses: An Empirical Examination. Canadian Journal of Public Health, 91(6), 454–458. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/41994049>

Jiménez D. Gestión del desempeño laboral y estrés percibido por el personal de enfermería en un hospital de Arequipa. [Tesis para optar el grado académico de maestra en Gestión de los servicios de Salud] Perú: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2023.

Johnson, S. J. (2001), Occupational. Stress Among Social Workers and Administration Workers within a Social Department, unpublished MSc. dissertation, University of Manchester Institute of Science and Technology, Manchester.

Kahneman, D. (1973). Attention and effort. Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.

Lazarus y Folkman (1986). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca

Leal, I. (2006). El Estrés: Cómo nos Afecta. Revista Científica General José María Córdova, 4(4), 56-58. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476259067015>

Medina I, Valcárcel N. Superación profesional del licenciado en Enfermería para la solución de problemas en su desempeño profesional pedagógico. Rev. Educ

Med. Super [Internet]. 2023; 32 (1): Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412016000100014

Morales, J., Nava, G., Esquivel, J. y Díaz, L. Principios de ética, bioética y conocimiento del hombre. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo: México. 2011.

Muñoz, C. Metodología de la investigación. 1ed. Oxford University Press: Reino Unido. 2015.

Nabirye, R. C., Brown, K. C., Pryor, E. R., and Maples, E. H. (2011). Occupational stress, job satisfaction and job performance among hospital nurses in Kampala, Uganda. *Journal of Nursing Management*, 19(6): 760-768.

Organización Mundial de la Salud. (2023, septiembre 24). Estrés. Estrés. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

Organización No Gubernamental (2022). Estrés laboral en América Latina y el Caribe, 35(1), 227–232.

Pérez R. Gestión del desempeño laboral y su relación con el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Piura. [Tesis para optar el grado académico de maestra en Gestión de los servicios de Salud] Perú: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2023.

Pisfil R. Influencia del estrés laboral en el desempeño de los profesionales enfermeros de un Hospital de Moyobamba. [Tesis para optar el grado académico de maestra en Gestión de los servicios de Salud] Perú: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2023.

Ramírez Estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106907/Ramirez_ZED-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=ySlipak, O. (1991) Historia y concepto del estrés. *RevAlcmeon*. 2 (2): 355-360

Reynaga Y. Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas. [Tesis Pregrado]. Apurímac: Repositorio de la Universidad nacional José María Arguedas

- Ríos R. Metodología para la investigación y redacción [Internet]. 1ed. Málaga: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.; 2017. Disponible en: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/index.html>
- Silvia Foria AP, González-Argote J, Silvia Foria AP, González-Argote J. La relación del pluriempleo con el desempeño en profesionales de enfermería en Argentina. Infodir [Internet]. agosto de 2022 [citado 16 de mayo de 2023];(38). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1996-35212022000200009&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Slipak, O. (1991) Historia y concepto del estrés. RevAlcmeon. 2 (2): 355-360
- Tapia Bejar, Y.A. Zacarías Huaynates, J. R. Relación entre el Estrés y el Desempeño Laboral en los Colaboradores del Centro de Salud la Huayrona– San Juan de Lurigancho 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12970/822>
- Valderrama Mayorca, E. J., & Polino Livias, Y. B. (2020). Estrés laboral en las organizaciones del sector salud en Perú: Una revisión teórica. 1–93. https://drive.google.com/file/d/1_IR8G2xOKhcG2YVMyc1XXEeJ99GQQ2s/view

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Nivel de estrés laboral	Resultado del vínculo entre el sujeto y su entorno; al cual muchas veces lo consideran amenazador, afectando el bienestar del sujeto. Definición operacional de la variable Lazarus y Folkman (2006).	El nivel de estrés se medirá a través del cuestionario Maslach Burnout Inventory (1976), adaptada según el contexto nacional (Reynaga, 2016).	Agotamiento emocional	Desinterés	Ordinal
				Agotamiento físico	
				Sentimientos y actitudes	
				Frustración	
			Despersonalización	Trato	
				Preocupación	
				Indiferencia	
			Realización personal	Apreciación al trabajo	
				Interés	
Autoestima					
Desempeño laboral	Acciones o comportamientos de los empleados que son esenciales para el logro de las metas organizacionales (Chiavenato, 2000).	Sera medido con el instrumento (cuestionario) de desempeño laboral (Reynaga, 2016).	Participación del empleado	Trabajo en equipo	Ordinal
				Productividad	
				Participación	
				Actitud hacia el trabajo	
			Formación del desarrollo personal	Apoyo a compañeros	
				Crecimiento personal	
				Desempeño en el puesto	
				Autoestima	
			Adecuación al ambiente de trabajo	Adaptabilidad	
				Conocimientos	
				Habilidades	
				Clima de trabajo	

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE 1: Estrés laboral Dimensiones: Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal VARIABLE 2: Desempeño laboral Dimensiones: Participación del empleado Formación del desarrollo personal Adecuación al ambiente de trabajo	METODO: Deductivo
¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de Enfermería de un programa de atención domiciliaria, Lima, 2023?	Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería de un Programa de Atención Domiciliaria Lima, 2023	Existe una relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023.		TIPO: Enfoque Cuantitativo
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS		DISEÑO: No experimental de corte transversal de alcance correlacional.
a) ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral en su dimensión participación del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023?	a) Identificar la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral en su dimensión participación del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023.	a) Existe una relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en su dimensión participación del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023.		POBLACION: 98 Licenciados de enfermería
b) ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral en su dimensión formación de desarrollo del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023?	b) Identificar la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral en su dimensión formación de desarrollo profesional del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023.	b) Existe una relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en su dimensión formación de desarrollo del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023.	MUESTRA: 88 Licenciados de enfermería	
c) ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral en su dimensión adecuación al ambiente de trabajo del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023?	c) Identificar la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral en su dimensión adecuación al ambiente de trabajo del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023.	c) Existe una relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en su dimensión adecuación al ambiente de trabajo del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023.	TÉCNICA: Encuesta	
			INSTRUMENTO: Cuestionario	

Anexo 3: Instrumento

CUESTIONARIO DE NIVEL DE ESTRÉS

Introducción: El presente cuestionario tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023.

Este cuestionario es anónimo por lo cual se le agradece su colaboración respondiendo a las preguntas con sinceridad.

Finalidad: Identificar nivel de estrés del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023.

Instrucciones: A continuación se le presenta una serie de enunciados, los cuales deberá responder eligiendo con un aspa (x) una sola alternativa como respuesta.

I. DATOS GENERALES

1. **Sexo:** Femenino Masculino
2. **Edad:** 18 – 29 años 30 a 59 años 60 a más años
3. **Estado civil:** Soltero Casado Conviviente
 Divorciada Viuda
4. **Estabilidad laboral:** Nombrado Contratado Otro
5. **Tiempo de servicio:** < 2 años 2 – 5 años >5 años
6. **Grado de instrucción:** Técnico Universitario

II. DATOS ESPECIFICOS

Instrucciones: Se presentará un listado de preguntas el cual usted deberá responder de acuerdo a como Ud., se siente más identificado teniendo en cuenta los puntajes, asimismo se debe marcar solo una respuesta.

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

	Agotamiento emocional	1	2	3	4	5
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo					
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado					
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes					
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales					
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes					
8	Siento que mi trabajo me está desgastando					
	Despersonalización	1	2	3	4	5
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo					
10	Siento que me he hecho más duro con la gente					
11	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente					
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo					
13	Me siento frustrada en mi trabajo					
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
	Realización personal	1	2	3	4	5
15	Siento que realmente no me importa					
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes					
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes					
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Introducción: El presente cuestionario tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023.

Este cuestionario es anónimo por lo cual se le agradece su colaboración respondiendo a las preguntas con sinceridad.

Finalidad: Identificar el desempeño laboral del profesional de enfermería de un programa de atención domiciliaria Lima, 2023.

Instrucciones: A continuación se le presenta una serie de enunciados, los cuales deberá responder eligiendo con un aspa (x) una sola alternativa como respuesta.

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

Participación del empleado		1	2	3	4	5
1	Ud. ¿cómo trabajador participa en todos los eventos?					
2	¿Su jefe participa con los demás compañeros la sinergia?					
3	¿Ud. ha demostrado a los demás trabajadores la efectividad?					
4	¿Ud tiene las ganas de actuar e incentivar al grupo de trabajo?					
5	¿Cómo trabajador participa con los demás compañeros?					
6	¿Ud. soluciona problemas inmediatamente en su trabajo?					
Formación de desarrollo profesional		1	2	3	4	5
7	¿En el grupo de trabajo tu compañero te guía en tus dificultades?					
8	¿Ud. día a día realiza diferente trabajo para el éxito?					
9	¿En el área que trabajo se siente cómodo?					
10	¿Cómo trabajador aprecia y se identifica con su entidad?					
Adecuación/ Ambiente de trabajo		1	2	3	4	5
11	¿Su jefe supera las dificultades que se le presenta en su área de trabajo?					
12	¿Cómo trabajador asume todos los cambios que se presenta?					
13	¿Ud. como trabajador enfrenta las competencias de los demás?					
14	¿Su jefe se siente satisfecho en el lugar de trabajo a diario?					
15	¿Ud. está satisfecho con las condiciones físicas (iluminación, temperatura y colores)?					

Anexo 4: Consentimiento informado

Título de la investigación: Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de Enfermería de un programa de atención domiciliaria, Lima, 2023

Investigadora: Flores Cuellar, Eimy Milagros

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de Enfermería de un programa de atención domiciliaria, Lima, 2023”, cuyo objetivo es: Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería de un Programa de Atención Domiciliaria Lima, 2023

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado, del programa de maestría en gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo de la filial Lima este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Seguro Social de Salud, cuya importancia es reconocer la realidad sobre las variables de los profesionales de enfermería en pro de la calidad de atención que recibirá el paciente y del bienestar integral del profesional de salud.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de Enfermería de un programa de atención domiciliaria, Lima, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de sala de reuniones de la institución sanitaria. Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

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

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

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

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora

Flores Cuellar, Eimy Milagros email: eflorescu@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 5: Prueba de normalidad

1. Formular Hipótesis

H0: La distribución de la variable de medición en estudio es normal

H1: La distribución de la variable de medición en estudio no es normal.

2. Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Nivel de estrés	,461	88	,000
Agotamiento emocional	,450	88	,000
Despersonalización	,400	88	,000
Realización personal	,353	88	,000
Desempeño Laboral	,443	88	,000
Participación del empleado	,363	88	,000
Formación de desarrollo profesional	,294	88	,000
Adecuación - Ambiente de trabajo	,313	88	,000
Nivel de estrés	,461	88	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La muestra tomada para la presente tesis fue mayor que 50 participantes para lo cual se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para la realización estadística de la prueba de normalidad, siendo los resultados obtenidos menor a 0.05 para ambas variables: p valor de 0,000, por lo que es una distribución no paramétrica, de manera que se trabajó con la prueba Rho de Spearman.