



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Estrés laboral y desempeño profesional de los trabajadores  
de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Vega Racchumi, Karen Adriana (ORCID: 0000-0001-7984-158X)

**ASESOR:**

Mg. Amoros Rodríguez, Eduardo Martín (ORCID: 0000-0002-3372-1299)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los servicios de salud

CHICLAYO – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Gracias Dios por guiar mi camino y ayudarme a cumplir cada uno de mis objetivos.

Gracias a mi familia por brindarme su apoyo constante, por enseñarme que con perseverancia, sacrificio y optimismo se logra el éxito profesional.

**Karen Adriana Vega Racchumí**

## **Agradecimiento**

Expreso mi sincera gratitud a la Universidad Cesar Vallejo y a mis docentes por brindarnos sus conocimientos, contribuyendo a mi crecimiento profesional, en especial a mi asesor Mg. Eduardo Martín Amoros Rodríguez por su paciencia, dedicación y motivación del presente trabajo de investigación.

A mis compañeros de maestría por los buenos momentos compartidos y culminar con éxito el anhelado sueño profesional.

**Karen Adriana Vega Racchumi**

## Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2 Variable y Operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo .....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos:.....	16
3.6 Método de análisis de datos: .....	17
3.7 Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES .....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Ficha técnica del instrumento para la medición de la V1 .....	16
<b>Tabla 2</b> Ficha técnica del instrumento para medir la V2.....	16
<b>Tabla 3</b> Prueba de Chi.cuadrado para relacionar Estrés laboral y Desempeño profesional en el personal asistencial del hospital de la provincia de Ferreñafe 2021.....	18
<b>Tabla 4</b> Correlación entre estrés laboral y desempeño profesional en el personal asistencial del hospital de la provincia de Ferreñafe 2021. ....	19
<b>Tabla 5</b> Frecuencia de la variable estrés laboral.....	20
<b>Tabla 6</b> Frecuencia de la variable desempeño profesional .....	20

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal: determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe. Considerando una investigación de enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo-correlacional transversal y un diseño no experimental; la muestra estuvo conformada por 96 trabajadores de salud, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, uno para cada variable, los cuales pasaron por un proceso de validez y confiabilidad antes de su aplicación, resultando una fiabilidad de ,877 para la variable estrés laboral y un valor de ,941 para la variable desempeño profesional. Para el análisis estadístico se hizo uso de los programas estadísticos Excel y SPSS última versión y con el fin de comprobar el objetivo general se usó la correlación de Spearman. Los resultados obtenidos mostraron que si existe relación baja entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe; teniendo los siguientes valores Rho de Spearman es 0,207.

**Palabras clave:** Estrés laboral, desempeño profesional, apoyo social y logro de metas.

## Abstract

The investigation had as main objective: to determine the relationship between work stress and the professional performance of health workers in a hospital in the province of Ferreñafe. Considering a quantitative approach research, with a cross-sectional descriptive-correlational level and a non-experimental design; the sample consisted of 96 health workers, to whom the survey technique and its instrument the questionnaire were applied, one for each variable, who went through a process of validity and reliability before its application, resulting in a reliability of ,877 for the work stress variable and a value of ,941 for the professional performance variable. For the statistical analysis, the latest version Excel and SPSS statistical programs were used, and in order to verify the general objective, the Spearman correlation was used. The results obtained showed that exists an low relationship between work stress and the professional performance of health workers in a hospital in the province of Ferreñafe; having the following Spearman Rho values 0.207.

**Keywords:** Work stress, professional performance, social support and goal achievement.

## I. INTRODUCCIÓN

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH, 1999) refiere que el estrés laboral es una fusión del factor emocional, cognitivo y fisiológico del empleado dentro de una organización.

El rendimiento laboral está definido en relación al desenvolvimiento de cada trabajador al cumplir las actividades laborales dentro de una organización, el mismo que deberá estar sujeto a lo que exige y requiere la institución (Palmar et al, 2014).

Mundialmente, se demostró que, en Europa más de cuarenta millones de trabajadores se han visto afectados por el estrés laboral, y mínimamente el 26% de las empresas tomaron medidas para contrarrestarlo (Gomez,2016).

Según Mejía et al. (2020) sostiene que en América Latina se estudió de manera ilimitada esta realidad, asimismo una investigación que se realizó en Chile pudo demostrar que aquel trabajador al que se le paga un salario y está sujeto a factores que lo estresan, tienen más probabilidades de deprimirse.

En esa misma línea, se considera que el hospital de la provincia de Ferreñafe, es un centro hospitalario nivel I, en donde asisten a atenderse las personas aseguradas que viven dentro de la jurisdicción, aún no ha sido posible encontrar estudios que se hayan realizado sobre el estrés laboral y el desempeño profesional del trabajador de la institución, no obstante, se ha observado directamente la presencia de carencias y conflictos causadas por las presiones que ejerce el componente emocional, conductual y fisiológico como resultado de un conflicto interpersonal, sobrecarga de trabajo, no ser reconocido públicamente, ausencia de capacitaciones y sumado a ello el presente problema sanitario que estamos viviendo, teniendo como resultado así la insatisfacción por parte del personal. Si sumado a ello, le agregamos que el hospital no cuenta con los recursos suficientes y el compromiso que demanda el cargo, el efecto puede llegar a ser estresante lo cual va a influir de manera negativa a su rendimiento laboral.



Por lo antes expuesto, se concluye que todo personal de salud debe aprender a manejar el miedo y la ansiedad, para que de esta manera no agote su salud mental y por ende no interfiera en el servicio brindado.

Frente a esta realidad que hemos venido describiendo, surge el siguiente problema de investigación: ¿Existe relación entre estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe?, siendo los problemas específicos: ¿Cuál es nivel de estrés laboral de los trabajadores de la población muestral? ¿Cuál es nivel de desempeño profesional de los trabajadores de la población muestral? ¿Existe relación entre la dimensión control y el desempeño profesional de los trabajadores seleccionados en la muestra?; ¿Existe relación entre la dimensión demanda y el desempeño profesional del grupo muestral? ¿Existe relación entre la dimensión apoyo social y el desempeño profesional del grupo muestral?

La siguiente investigación tiene por objeto de estudio conocer su influencia en el quehacer del trabajador del hospital de la provincia de Ferreñafe, para ello cabe recalcar la importancia del manejo del estrés y las consecuencias que tiene en el desempeño profesional en busca de un equilibrio entre los compromisos profesionales y personales. Los objetivos que guiarán la investigación son: Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe. Y los objetivos específicos son: Determinar el nivel de estrés laboral de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe, determinar el nivel de desempeño profesional de los trabajadores de la población muestral, determinar la relación entre la dimensión control y el desempeño profesional de la población muestral, determinar la relación entre la dimensión demanda y el desempeño profesional de los trabajadores seleccionados en la muestra, determinar la relación entre la dimensión apoyo social y el desempeño profesional de los trabajadores seleccionados en la muestra.

La hipótesis planteada en la investigación es: Si existe relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe; y las hipótesis específicas son: El

nivel de estrés laboral de los trabajadores de salud de la población muestral, es alta; el nivel de desempeño profesional es alto en la población muestral, si existe relación entre la dimensión control y el desempeño profesional de la población muestral, si existe relación entre la dimensión demanda y el desempeño profesional de los trabajadores seleccionados en la muestra, si existe relación entre la dimensión apoyo social y el desempeño profesional de los trabajadores seleccionados en la muestra.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, en Quito, Velásquez y Villavicencio (2016) investigó el estrés laboral en trabajadores de la salud y la influencia que tiene en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila; su objetivo fue relacionar las variables y la asociación con respecto a los diferentes servicios y tipología de pacientes que se atendieron; se realizó un estudio analítico y transversal; se pudo concluir que el estrés influye en el desempeño profesional, existiendo una relación e significativa.

En Cali, Sarsosa y Charria (2017) realizó un estudio sobre estrés laboral en trabajadores asistenciales de cuatro instituciones de salud; el objetivo fue establecer el nivel de estrés laboral en la población con cargos asistenciales; fue una investigación descriptiva transversal; se pudo concluir que la prevalencia de estrés se asocia con las condiciones ambientales y la exposición constante a enfermedades infecciosas propias del contexto de dicha institución.

En Guayaquil, Yáguar (2019) investigó sobre el estrés y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de un hospital; su objetivo: Fundamentar la influencia de una variable en la otra; se realizó una indagación descriptiva con alcance cuantitativo; como resultado se obtuvo que el 46,6% tiene estrés en una categoría baja y el 69% presentó regular desempeño en el ámbito laboral. Se llegó a la conclusión que hay una correlación estadística entre las variables.

A nivel nacional, en Perú, Tantaruna (2017) realizó un estudio sobre estrés y rendimiento en los trabajadores de un colegio profesional de odontología; el objetivo fue establecer la relación existente entre las variables; se realizó una investigación cuantitativa. El resultado fue equivalente a  $-0.299$ ; se pudo concluir que existe relación negativa en las variables.

En Lima, Puma (2017) realizó un estudio sobre el estrés y rendimiento de los trabajadores de un centro hospitalario; su objetivo: establecer la relación entre las variables; se realizó un trabajo cuantitativo con enfoque no experimental; se obtuvo como resultado el coeficiente de correlación equivalente a  $0.000$ ; se pudo concluir que hay relación entre las variables.

En Lima, García (2018) realizó una investigación sobre el estrés laboral y desempeño del personal administrativo en un hospital del distrito de San Martín de Porres; el estudio tuvo como objetivo identificar la relación entre las variables; el estudio fue descriptivo correlacional; se pudo concluir que existe relación directa entre las variables.

En Ancash, De la Cruz (2018) realizó un estudio sobre el estrés y rendimiento de los trabajadores de un centro hospitalario; se realizó una investigación cuantitativa con alcance no experimental; su objetivo: Establecer la relación entre las variables; se obtuvo como resultado el coeficiente de correlación que equivale a 0,05 y se pudo concluir que hay relación directa en las variables.

En Cotahuasi, Laqui (2019) realizó un estudio sobre la incidencia de la jerarquización del estrés en el rendimiento de los colaboradores de un centro de salud; se realizó una investigación cuantitativa con alcance no experimental; el objetivo que guio la investigación fue describir la influencia entre las variables. El resultado fue equivalente a -0.44; se pudo concluir que la variable estrés influye negativamente en el desempeño laboral.

En Lima, Quintana (2020) realizó un estudio sobre los factores de riesgo psicosociales y desempeño profesional de los enfermeros de un hospital, el objetivo fue establecer la relación entre las variables; se realizó una investigación con enfoque cuantitativo; se halló como resultado que existe relación en las variables.

En Lima, Loayza (2021) realizó un estudio sobre las consecuencias del estrés en el desempeño laboral de los enfermeros de un hospital; su objetivo: establecer la relación entre las variables; se realizó un trabajo correlacional, cuantitativa; se pudo concluir que existe una relación negativa baja en las variables.

A nivel local, en Chiclayo, Cubas (2018) realizó un estudio sobre el estrés relacionado al desempeño profesional del personal de un centro de salud, se tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables; se realizó una investigación de tipo no experimental, descriptivo – correlacional; se pudo concluir que existe relación entre las variables.

En Chiclayo, Quispe (2019) realizó una investigación referida al nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de un centro de salud, su objetivo: Hallar la relación existente en las variables; se realizó una investigación cuantitativa; la investigación halló que las variables estudiadas guardan relación.

En Chiclayo, Gamonal (2021) realizó una investigación sobre el estrés y desempeño laboral en los cirujanos dentistas durante el COVID-19; su objetivo: hallar la relación entre las variables; se realizó un estudio cuantitativo, fue un estudio transversal y correlacional; se pudo concluir que prevalece una correlación directa entre las variables.

Además de los antecedentes se cree conveniente abordar teóricamente la variable estrés laboral, según la OMS (2010) la conceptualiza como un compuesto de elementos: fisiológico y psicológico, que predisponen al organismo para la actividad.

Es importante señalar que, a niveles altos de estrés, se originan problemas emocionales, y si éste va en aumento puede originar enfermedades mucho más graves. Además, hace referencia a que existen 02 tipos de estrés: eustrés y distrés, la primera entendiéndola como un estrés de carácter positivo ya que afirma que es beneficioso de vez en cuando sentirnos estresados para estimularnos y por ende desarrollar adecuadamente nuestras actividades y lograr los objetivos propuestos; la segunda es entendida como un estrés que tiene más durabilidad y se ve afectado el factor laboral y personal del trabajador (García-Moran y Gil-Lacruz, 2016). Por otro lado, según la OIT (2016), define el estrés laboral como el resultado de distintos elementos y está relacionado con la monotonía, la rutina, sobrecarga de trabajo, dificultad para tomar una decisión, sentimiento de sentirse supervisado la mayor parte del tiempo y dificultad en las relaciones interpersonales.

Con lo que respecta a Robbins (2005), manifiesta que el estrés tiene diferentes fases:

La fase de alarma, es presentada cuando la persona se siente amenazada frente a un peligro o algo que pueda estresarlo, es aquí donde se busca disminuir la resistencia menor a lo normal.

Este proceso que se realiza pretende preparar al cuerpo y poder afrontar alguna tarea que se presentase.

Se trata de una reacción que es inmediata, teniendo así diferentes síntomas, entre ellos, acrecentamiento de la frecuencia cardiaca, hay una liberación de grandes cantidades de glóbulos rojos, se redistribuye la sangre a los músculos, al corazón y al cerebro, además de un aumento de la respiración, dilatación de las pupilas, existe un mayor nivel de coagulación y hay una mejoría de las capacidades de concentración y atención.

Cabe recalcar que cuando esta fase de alarma desaparece el sistema servicio se restituye y vuelve al estado donde se encontraba antes. Es una fase de tipo transitoria, importante y no perjudicial, el cuerpo debe tener tiempo para su recuperación.

Es importante señalar que esta fase tiene una duración muy corta, aun cuando el estímulo tiene mucha intensidad o se puede prolongar en el tiempo, es aquí donde aparece la fase llamada resistencia.

Esta fase, aparece cuando el ser humano dentro del contexto laboral se encuentra muy expuesto a diversas situaciones que pueden estresarlo, ante aquellas que el cuerpo no puede enfrentar por el no tener el tiempo suficiente para poder recuperarse adecuadamente.

En esta fase, el cuerpo se encuentra en la necesidad de poder superar y adaptarse para afrontar todo aquello que visualiza como una amenaza y poder superar la aparición de diferentes síntomas.

Es así que cuando los estímulos tienen larga duración y alcanzar una mayor intensidad, el ser humano se encuentra incapacitado para realizarlo nuevamente y lo conlleva a la fase llamada agotamiento; esta fase, se logra cuando el ser humano se ha visto expuesto por mucho tiempo de manera constante a factores que le originan estrés, lo que causa que aquella energía que le permitía poder adaptarse se vaya extinguiendo, frente a ello el cuerpo no puede manejarlo y imposibilita resistirse a ese escenario. Si esta fase persiste en el tiempo, es muy probable que la persona tenga consecuencias graves.

Según lo señalado por Cano (2002), refiere que lo consecuente al estrés podría traer consigo problemas graves que afecten al ser humano como también al ambiente laboral, por lo que resulta muy importante tener en cuenta aquellos efectos que son necesarios para así poder evitar graves consecuencias a nivel personal y a nivel laboral, en el caso de la productividad.

Es importante señalar que para un trabajador el hecho de estar estresado en las actividades diarias que realiza puede originarle diferentes tipos de patologías, dentro de ellos por ejemplo trastornos a nivel respiratorio, además de problemas de la piel, problemas psicopatológicos y en muchos casos diabetes.

De esta misma manera, también pueden aparecer problemas relacionados al bienestar físico y psicológico, dentro de ellos la disminución de la autoestima, los niveles de motivación bajan, aparecen síntomas depresivos, los mismos que repercuten en las conductas y originan una concentración que no es la adecuada en sus actividades diarias dentro del campo laboral.

Es así, que, en el caso de las empresas, el estrés en el contexto laboral puede llegar a ser causante de diferentes situaciones como el absentismo, inconvenientes laborales, rotaciones constantes, gastos innecesarios y un aumento de huelgas.

Es por ello que para el estudio del estrés dentro del contexto organizacional es fundamental investigar y determinar cuáles son los factores que están perjudicando de diferentes formas a las personas de manera personal y laboral.

Según señala el centro de Prevención de Enfermedades (1999), hay ciertas condiciones fundamentales que originan que un trabajador desencadene situaciones de estrés al realizar sus actividades diarias en su centro de trabajo, entre ellos tenemos la existencia de un trabajo sobrecargado, ausencia de días de descanso, jornadas de trabajo bastante extensivas, dejando de lado así los derechos de los trabajadores y teniendo poco control sobre ello.

Sumado a ello, la poca participación de los trabajadores en lo que respecta a tomar decisiones en conjunto, escasa comunicación, inadecuadas relaciones sociales, existiendo así muy poco apoyo entre los compañeros de trabajo.

En muchas ocasiones también se ha observado la existencia de que el trabajador no tiene claro cuáles son las expectativas del trabajo, existiendo actividades que son imposibles de poder lograrlas, también se presenta muchas responsabilidades y tareas que no siempre se llegan a concretar por la falta de tiempo.

Muy aparte de ello, también los trabajadores se sienten inseguros en su centro de trabajo y en algunas ocasiones no encuentran la oportunidad de crecer personal y profesionalmente, son muy escasos los ascensos y se presenta la existencia de cambios bruscos en los que el trabajador no se encuentra preparado para ello.

Finalmente, otros de los factores que también influye es el ambiente de trabajo, en qué condiciones es que se realizan las actividades, la existencia de peligro en algunas actividades, de mucho ruido y la contaminación del ambiente.

Es por ello, que el INSST (2016) sugiere que, para contrarrestar el estrés, existen cinco maneras para tratar a las personas que lo padecen y así poder brindar estrategias que les permitan poder tener un control y saber cómo manejarlo.

La primera, se refiere al pensamiento positivo, de manera que permitirá que las personas no distorsionen o exageren las cosas, sino manifestarlas tal como son.

La siguiente es tener un control de aquellas reacciones que tiene nuestro organismo en aquellas situaciones de estrés, mediante la práctica de herramientas de relajación, de igual manera para aprender a controlar la respiración.

De la misma manera, una autoestima alta tiene como objetivo que el ser humano tenga la capacidad de expresar adecuadamente lo que piensa, además de lo que desea y siente, de una manera concisa.



Cabe recalcar que es necesario que las personas adopten habilidades que favorezcan las relaciones interpersonales y de esta manera puedan sentirse más seguros teniendo el control de las circunstancias.

También es importante el poder tener amigos como un soporte emocional frente a diferentes situaciones que se pudiesen presentar, considerando que es importante para el ser humano saber que tiene alguien con quien contar.

Por último y no menos importante, es fundamental tener un estilo de vida saludable y activo que favorezca el tener un buen estado psicológico y físico.

Posteriormente, el modelo escogido para las dimensiones del estrés laboral es: el modelo demanda y control según Karasek, la cual está referido a las demandas, entendiéndolas como los requerimientos que se derivan del contexto laboral (demasiado trabajo, horarios fuera de lo estipulado, presiones, entre otros); y el control entendido como aquella habilidad de un trabajador para hacer frente a las situaciones, lo que evitaría que un trabajador tenga estrés laboral.

Johnson y Hall, posteriormente plantea la tridimensionalidad del MDC incluyendo el concepto de apoyo social, recibiendo el nombre de Modelo Demandas Control Apoyo Social (MDCA). Los autores consideran que el apoyo social es una variable que disminuye la experiencia del estrés laboral y su ausencia está asociada con enfermedades coronarias, alto colesterol, altos niveles de enfermedad entre otros, y un aumento del estrés laboral. (Revista médica Herediana, 2017).

En relación al desempeño profesional, es apreciado como el grado en que un trabajador cumple con los objetivos que le han sido encomendadas en su centro laboral y para ello utiliza los recursos que necesita de manera eficaz (De la cruz, 2018).

Por otro lado, Mogollón (2018) manifiesta que el desempeño profesional es la conducta que un sujeto demuestra dentro de su centro laboral, el profesional está en constante interacción debido a que comparten habilidades y conflictos, de esta forma nace el compañerismo entre los trabajadores, además manifiesta que en el soporte de una adecuada

relación interpersonal en una organización es importante la comunicación ya que mediante ella se alcanza un adecuado clima laboral.

Según Palací (2005) refiere que el desempeño laboral es algo que espera una empresa referente a diferentes conductas de un trabajador que desempeña en un determinado momento. Por consecuencia, Pedraza et al., (2010), señala que estas conductas son de tipo individual y colectiva en distintos espacios de tiempo, los mismos que aportan a la eficiencia de una organización.

A su vez (Chiavenato I., 2000), detalla el desempeño profesional como la actitud o comportamiento que se observa en los trabajadores que son importantes al lograr las metas de la institución. Además, señala que un adecuado rendimiento profesional es la base más significativa con la que puede contar una institución.

Los requisitos para tener un adecuado desempeño laboral son:

La asignación de roles, según Stoner (1996), refiere que son aquellas funciones que se encomiendan a cada integrante de un equipo, los mismos que tienen la obligación de cumplir las tareas encomendadas y hacer que los demás también lo hagan. El autor recalca que las funciones que se encomiendan deben ser a personas que sean responsables y estén comprometidas con su trabajo.

La comunicación, según Martínez y Nosnik (2002), refieren que es un proceso por medio del cual los seres humanos intercambian informaciones de una empresa a otra, y que influye de cierta manera a la institución.

El autor señala que la comunicación es fundamental en una empresa, es un requisito que no debe faltar, sin embargo, refiere que no todas las empresas tienen buenos estilos de comunicación.

Autores como Aguilar y Vargas (2010), señalan la importancia del trabajo en equipo, el mismo que hace referencia a las obligaciones específicas que ejecutan los miembros de un grupo. Refiere que es importante y fundamental el fomentar la comprensión entre los integrantes, puesto que habrá ocasiones en que se tenga que respaldar ciertas ideas que tengan los demás miembros de un equipo.

Los autores antes mencionados, son muy claros en referir que el cumplir con las actividades encomendadas dentro de un equipo es importante puesto que ello origina a que el equipo se refuerce y asimismo se aprenda a aceptar como son, ya que la idea principal de un trabajo en equipo es justamente el tener que trabajar en conjunto para poder alcanzar una misma meta u objetivo, como consecuente a ello, debe asumirse que es mejor trabajar en equipo que de manera individual, ya que da mejores frutos.

Según Bateman y Snell (2009) señalan sobre las metas alcanzadas, donde puntualizan que está referida al logro de las metas de una empresa y los resultados que se obtengan será fruto del esfuerzo que cada miembro de grupo ponga.

Cabe recalcar que este empeño que pone cada trabajador es fruto de la motivación que tienen para lograr una meta y es importante que el empleado esté motivado desde que empieza el trabajo hasta que lo culmina.

Señala que lograr una meta está íntimamente relacionado con la fuerza de voluntad y la confianza de que se pueden lograr las metas que se han propuesto y es importante estar muy bien direccionados sobre lo que se quiere y hacia dónde va, estos factores sin lugar a dudas ayudarán a que el equipo sea exitoso.

Según Griffin (2010), señala que para que el rendimiento sea óptimo, es elemental reconocer cuales son los objetivos para que así se puedan proponer superar esas metas; es decir, si se cuenta con las metas definidas y qué instrumentos se deben utilizar para poder afrontarlos, es muy seguro que se logrará el éxito.

Posteriormente, se describe las dimensiones de desempeño profesional: Dimensión logro de objetivos, según Wayne (2010), refiere que si una institución cree que el fin tiene más importancia que los medios que se usaron para alcanzarlo, entonces el cumplimiento de cada meta será el elemento susceptible de evaluación.

En relación a la dimensión competencias según Benavides (2002) refiere que la competencia es un comportamiento que el trabajador ofrece en una organización para dar cumplimiento a sus metas trazadas de forma eficaz y por ende ésta sea satisfactoria, relaciona el rendimiento con competencias, además afirma que en la medida que el trabajador mejora sus competencias entonces también mejora su rendimiento.

Finalmente, la dimensión referida a los rasgos de personalidad; según Myers (2011), es definida como una identidad personal, y manifiesta que la personalidad es quien define a un sujeto ya que es donde se manifiesta nuestro comportamiento. Ello involucra diferentes aspectos para un mejor desenvolvimiento y tener un mejor rendimiento laboral; para que el trabajador se encuentre en todas sus capacidades y vitalidades para ejercer y obrar.

Según Carranza (2017) señala que evaluar el desempeño laboral es importante si se quiere mejorar el rendimiento y obtener mejores resultados. Es por ello que señala que para poder evaluarlo de una forma eficiente se deben evaluar tres áreas diferentes, entre ellas tenemos; la productividad, la eficiencia y la formación adquirida.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

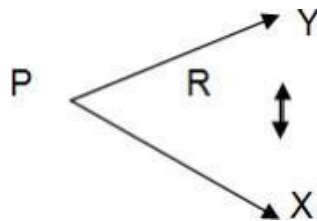
El estudio presentado es de tipo descriptivo, porque va describir todos los acontecimientos que presenta este fenómeno relacionado al estrés laboral y desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe. También es transversal debido a que la medición de la variable se realiza una sola vez; y correlacional porque buscamos hallar la relación entre dos variables.

El diseño de la presente investigación es no experimental, porque no habrá manipulación de las variables de estudio.

Según el enfoque es cuantitativo ya que los resultados que se obtengan serán procesados estadísticamente.

Esquematización:

Dónde:



P: Población

X: Variable estrés laboral

Y: Variables desempeño profesional

R: Relación

#### 3.2 Variable y Operacionalización

**Variable Independiente:** Estrés laboral

**Variable Dependiente:** Desempeño profesional

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

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) La población es un conjunto de individuos que tienen características similares y que pueden ser evaluadas. La población establecida en la presente investigación son 96 trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe.

#### **Criterios de inclusión:**

- Personal médico, licenciados en enfermería, licenciados tecnólogos médicos y técnicos de enfermería.

#### **Criterios de exclusión:**

- Personal de salud que no cumplan con los criterios de inclusión.
- Personal de salud que se encuentre realizando trabajo remoto.
- Personal de salud que se encuentren aislados socialmente por Covid-19.

#### **Muestra**

Debido a que toda la población es estudiada, no se considera tamaño de la muestra, el estudio es de tipo no probabilístico, por conveniencia, respetando los criterios de inclusión y exclusión.

#### **Muestreo**

No se aplicó muestro debido a que se tomó a toda la población para los fines pertinentes de la investigación.

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

Para esta investigación la técnica seleccionada fue la encuesta, y el instrumento aplicado para el recojo de los datos fueron dos cuestionarios, uno de estrés laboral y el otro de desempeño profesional, adaptados a la realidad que se ha propuesto investigar, fundamentado en escalas de tipo Likert enfocadas a los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe, los cuales serán validados por juicio de expertos, para darla mayor valor al instrumento.

**Tabla 1 Ficha técnica del instrumento para la medición de la V1**

<b>Cuestionario de estrés laboral</b>
<b>Autores:</b> Robert Karasek y Jhonson y Hall
<b>Margen de error:</b> 0.05%
<b>Observaciones:</b> Escala de Likert: Siempre, a menudo, aveces, rara vez, nunca
<b>Estructura:</b> 28 ítems.
<b>Componentes:</b> Se compone de tres dimensiones: Control, demanda y apoyo social

**Tabla 2 Ficha técnica del instrumento para medir la V2**

<b>Cuestionario de desempeño profesional</b>
<b>Autores:</b> Wayne, Benavides y Myers.
<b>Tiempo:</b> 30'
<b>Margen de error:</b> 0.05 %
<b>Observaciones:</b> Escala de Likert: Siempre, a menudo, aveces, rara vez, nunca
<b>Estructura:</b> 20 ítems.
<b>Componentes:</b> dimensión 1: logro de Metas; dimensión 2: competencias y dimensión 3: rasgos de personalidad

### **3.5 Procedimientos:**

Se aplicará el instrumento en los 96 trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe, considerando y respetando su disponibilidad. El análisis descriptivo se desarrollará por medio de tablas. Asimismo, el análisis inferencial se realizó a través de la aplicación de Chi cuadrado, para ello se considerará como índice de confianza el 95% y un margen de error del 5%.

### **3.6 Método de análisis de datos:**

Se utilizo programas estadísticos Excel y SPSS última versión, con la finalidad de poder elaborar los cuestionarios, procesar la información, y obtener las tablas, para que le dé una mayor interpretación a la autora.

### **3.7 Aspectos éticos**

La investigación se realizó utilizando las normas APA, además es importante recalcar que los datos obtenidos se van a mantener dentro de los lineamientos de confiabilidad.

El procesamiento de recolección de datos, tabulación y análisis se realizaron solo por la autora de la investigación.



#### IV. RESULTADOS

Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe.

Tabla 3

*Prueba de Chi.cuadrado para relacionar Estrés laboral y Desempeño profesional en el personal asistencial del hospital de la provincia de Ferreñafe 2021.*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,158 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	22,456	4	,000
Asociación lineal por lineal	2,987	1	,084
N de casos válidos	96		
a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,47.			

**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla 4**

*Correlación entre estrés laboral y desempeño profesional en el personal asistencial del hospital de la provincia de Ferreñafe 2021.*

<b>Correlación entre: Estrés Laboral y Desempeño profesional</b>	
Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,207*
Sig. (bilateral)	0.043
N	96

**Fuente:** Cuestionario aplicado y procesado en SPSS

En la tabla 3 se observa el valor = 20.158 con una probabilidad de significancia asintótica equivalente a 0,000; al ser esta probabilidad menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula de investigación y se puede concluir que el estrés laboral se relaciona con el desempeño profesional de la población muestral. Además, observamos en la tabla 4 que el grado de relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional, mediante el coeficiente Rho de Spearman es 0,207, indicando una débil relación, pero positiva de las variables en la población muestral, esto muestra que si conforme aumenta el estrés también aumenta el desempeño laboral; es decir a niveles altos de desempeño profesional mayor será el estrés laboral.

**Determinar el nivel de estrés laboral de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe.**

**Tabla 5**

*Frecuencia de la variable estrés laboral*

<b>ESTRÉS LABORAL</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	LEVE	21	22%
	MODERADO	45	47%
	SEVERO	30	31%
	Total	96	100%

**Fuente:** Elaboración propia

De los trabajadores encuestados del hospital de la provincia de Ferreñafe, el mayor valor corresponde a los trabajadores de salud que con frecuencia sienten un estrés moderado de 47 %, y el otro porcentaje de 31%, corresponde que sienten un estrés severo debido a las largas jornadas de trabajo, excesiva responsabilidad laboral, demasiada carga de trabajo, clima laboral tenso entre otros.

**Determinar el nivel de desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe.**

**Tabla 6**

*Frecuencia de la variable desempeño profesional*

<b>DESEMPEÑO PROFESIONAL</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	LEVE	43	45%
	MODERADO	25	26%
	SEVERO	28	29%
	Total	96	100%

**Fuente:** Elaboración propia

En el Tabla 6, se visualiza que el mayor porcentaje del nivel de desempeño de los trabajadores de salud se encuentra en un nivel leve con un (45%), a que a pesar de las circunstancias el personal de salud muestra vocación de servicio al paciente, tratando de afrontar situaciones de tensión y conflicto, generando una respuesta de desempeño leve.

## V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo por objetivo principal conocer la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe. Se partió de una realidad problemática existente a nivel local.

Para identificar la relación existente entre las variables antes mencionadas, se aplicaron dos cuestionarios a una muestra de 96 trabajadores de salud, el primero para evaluar la variable estrés laboral y el siguiente para evaluar la variable desempeño profesional; ambos instrumentos se validaron por juicio de expertos y gozan de confiabilidad.

El procesamiento estadístico se realizó mediante el programa SPSS última versión, donde se respondió al objetivo general de investigación y a los objetivos específicos. Para hallar la correlación de las variables se utilizó el coeficiente de correlación de Chi cuadrado de Pearson.

En relación a lo expuesto, el objetivo específico 1 del presente estudio, buscó determinar el nivel de estrés laboral de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe, notándose que el mayor porcentaje de los trabajadores de salud se ubicó en un nivel moderado de estrés laboral siendo el 47% de la población total, seguido de un nivel de estrés severo con un 35%; indicándonos así que a pesar de estos resultados, el personal tiene la capacidad de adaptarse a múltiples situaciones que se presentan en el trabajo pero que aún se necesitan implementar estrategias para poder contrarrestar estos niveles moderados de estrés.

Según señala Patlán (2019), el estrés laboral se manifiesta mediante reacciones en el ámbito cognitivo, emocional, fisiológico y comportamental en un trabajador como producto de diversos factores que influyen en el contexto laboral. Además, está ligado a la sobrecarga de trabajo, a la presión del jefe, a la ejecución de actividades repetitivas, entre otros. Teniendo múltiples consecuencias muchas veces llegando a ser severas.

Además, señala que, mejorando la comunicación en los trabajadores, fomentando la libertad de expresión, mejorando las condiciones ambientales y de seguridad y optimizando la toma de decisiones se pueden reducir los niveles de estrés en los trabajadores.

Al respecto, se pudo encontrar una investigación de Quispe (2019) realizada en el distrito de la Victoria en el personal de salud que labora en dicha institución y se pudo obtener como resultado que el nivel de estrés en los trabajadores se encuentra en un nivel moderado.

De igual manera, también se encontró relación con la investigación realizada por Laqui (2021), quien realizó su estudio en una Microred de salud, donde refiere que el 71,6% de su población muestral tiene estrés en un nivel moderado, indicándonos este dato que es un porcentaje mayoritario dentro de su población total, viéndose afectado con estos indicadores el adecuado rendimiento laboral del personal de salud.

Con respecto al objetivo específico 2, se buscó determinar el nivel de desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe, se pudo demostrar que el 45% de la población se encontró ubicado en un nivel leve en cuanto a su desempeño profesional, seguido de un 29% que corresponde al nivel severo de desempeño profesional. Las estadísticas obtenidas señalan que a pesar de las distintas circunstancias que se pudiesen presentar, los trabajadores tienen la capacidad de poder brindar sus servicios de manera satisfactoria, afrontando así los escenarios tensos y conflictivos que se presenten de manera asertiva.

Según afirma Mogollón (2018) el desempeño profesional es la calidad de servicio que un sujeto brinda dentro de su centro laboral, haciendo uso de sus habilidades sociales y competencias profesionales que influyen en el cumplimiento del objetivo de toda organización; siendo el desempeño profesional la base del éxito de una empresa.

Además, el desempeño laboral también es entendido como el rendimiento que manifiesta un trabajador al realizar actividades que requiere su cargo dentro del contexto profesional.

Con lo antes mencionado, Bautista, Cienfuegos, y Aquilar (2020) quien define que el desempeño laboral es aquella manifestación de acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar los objetivos propuestos guiados al desarrollo de la eficiencia y éxito de la organización.

Los hallazgos encontrados se relacionan con la investigación realizada por Gamonal (2021), quien en su estudio demostró que la mayor parte de su población muestral tenía un bajo desempeño laboral producto del estrés ocasionado en su centro de trabajo.

El objetivo específico 3, busca determinar la relación entre la dimensión control y desempeño profesional de los trabajadores en un hospital de la provincia de Ferreñafe. Se observa que los resultados hallados en la dimensión control tiene un mayor índice en el nivel moderado correspondiente a 49% de la población total, evidenciándose que el 44,8% tiene un desempeño laboral leve. Con los resultados hallados en el estudio, se puede concluir que la dimensión control no tiene relación con la variable desempeño profesional de los trabajadores de salud.

El estrés laboral se origina cuando las demandas que implica el trabajo son muchas, y a la vez, la capacidad de control para poder tomar decisiones es baja. Por ende, se puede afirmar que la dimensión control y el desempeño profesional pueden estar asociadas, pero ello no significa que una variable influya determinantemente en la otra (Karasek, 1979).

El control está encaminado a conocer la forma en que se trabaja y tiene 2 componentes fundamentales, el primero está referido a la oportunidad para desarrollar habilidades y la autonomía para poder tomar decisiones dentro del centro laboral.

El objetivo específico 4 buscó determinar la relación entre la dimensión demanda y el desempeño profesional de los trabajadores en un hospital de la provincia de Ferreñafe, se obtuvo como resultado que un 37,5% de trabajadores se encuentran ubicados en un nivel moderado y severo en la dimensión demanda, mientras que un 44,8% muestra un desempeño laboral leve, por lo que se puede concluir que entre demanda y desempeño laboral no existe relación.

Karasek & Theorell (1990) señala que el estrés no solo se origina por no tener muchas demandas en el trabajo sino más bien por la capacidad que tenemos para poder afrontarlas. Es así como se puede afirmar que hay situaciones que influyen para que se origine un mal desempeño laboral pero no necesariamente son las demandas.

Cabe recalcar que las demandas son entendidas como toda exigencia que se presenta de índole psicológica, originadas por el aumento de actividades que se deben realizar en el trabajo relacionadas al tiempo reducido que se tiene para poder ejecutarlas.

Los resultados obtenidos pueden ser comparados con los hallazgos de Loayza (2021) quien en su investigación concluyó que entre las demandas laborales y el desempeño laboral en enfermeros de un hospital de Cusco no se evidencia relación por tener un valor de significancia mayor al permitido; con ello da por rechazada su hipótesis general de investigación y acepta su hipótesis nula.

Para responder al objetivo específico 5 que buscó determinar la relación entre la dimensión apoyo social y el desempeño profesional de los trabajadores seleccionados en la muestra, tal como lo señala la tabla N° 11, donde se puede evidenciar que el 43,8% de los trabajadores se encuentran ubicados en un nivel moderado de apoyo social y el 44,8% de la población se encuentran ubicados en un nivel leve en cuanto a su desempeño laboral; con lo antes mencionado se puede llegar a la conclusión que entre la dimensión de apoyo social y el desempeño profesional hay una relación altamente



significativa, entonces se puede deducir que se da por aceptada la hipótesis específica de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

El apoyo social cuenta con 2 componentes fundamentales, primero, las relaciones interpersonales dentro del centro de trabajo y segundo, el grado de apoyo que es recibido por parte de los compañeros. Es decir, se pretende saber en qué medida se puede contar con personas que sean un apoyo o soporte en las actividades laborales para poder cumplir los objetivos propuestos por la organización. Es importante mencionar que la función primordial del apoyo social es incrementar y fortalecer las habilidades sociales para hacer frente a las adversidades lo que resulta importante en el colaborador no sintiéndose presionado sino más bien apoyado (Johnson & Hall 1988).

Lo datos antes mencionado nos indica que, mientras más apoyado se sienta un trabajador en su centro laboral, mejor será su desempeño profesional, si, por el contrario, dentro de la organización no se le presta la debida importancia al apoyo social, el desempeño profesional no será el esperado por la organización para el logro de sus metas.

Los resultados obtenidos guardan relación con el estudio de Quintana (2020), en su estudio pudo concluir que existe relación significativa de (- 0,539) y se ubicó en un nivel medio el 56.7% de la dimensión apoyo social.

Para dar respuesta al objetivo general del estudio sobre identificar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe, en la tabla N° 4 se puede testificar que la probabilidad es menor a 0.05, donde se rechaza la hipótesis nula y se puede concluir que el estrés laboral se relaciona directamente con el desempeño profesional del personal.

Estos resultados hallados en la investigación se contrastan con los resultados de Gamonal (2021) quien en su estudio se encontró con la existencia de una relación directa entre el estrés y el desempeño laboral en los odontólogos durante el COVID-19 en algunas clínicas del distrito de Chiclayo.

Además, estos datos también concuerdan con el estudio de Yaguar (2018) quien concluye en su investigación que existe una relación significativa entre la variable de estudio estrés y desempeño de los trabajadores del Centro de Salud, aceptando su hipótesis general de investigación.

De igual manera, se puede evidenciar que estos resultados guardan concordancia con lo investigado por Puma (2017) quien tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés y desempeño laboral y halló como resultado que hay una relación existente entre las variables; aceptando así su hipótesis general de investigación y rechazando su hipótesis nula.

Con los resultados que se han obtenido se puede concluir que la relación que se encontró entre estrés laboral y desempeño profesional se ha podido comparar con otras investigaciones que se han realizado sobre esas variables, pudiendo afirmar nuevamente la hipótesis de investigación.

## VI. CONCLUSIONES

La presente investigación concluye que:

1. En concordancia al objetivo general, el estrés laboral incide significativamente en el desempeño profesional de los trabajadores de salud, de acuerdo a Rho de Spearman equivalente a .207 se evidencio que existe una débil relación, pero positiva del estrés con el desempeño laboral en el hospital de la provincia de Ferreñafe, esto indica que si conforme aumenta el estrés también aumenta el desempeño laboral; es decir a mayor desempeño profesional mayor estrés laboral.
2. En relación al primer objetivo específico, se encontró el mayor valor, es un nivel moderado equivalente al 47%, señalando que, los factores que interfieren y produce estrés en el personal asistencial es por las largas jornadas de trabajo, excesiva responsabilidad laboral, demasiada carga de trabajo, clima laboral tenso entre otros.
3. En relación al segundo objetivo específico, se evidencio un nivel de desempeño leve con un 45%, lo cual manifiesta que aún existe un factor determinante que no permite que el trabajador se desempeñe de la manera correcta en su actividad laboral.
4. En relación al tercer objetivo específico, se evidencio que no existe correspondencia significativa inversa entre la dimensión control y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe.
5. En relación al cuarto objetivo específico, se evidencio que no existe correlación de tipo significativo entre la dimensión demanda y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe
6. En relación al quinto objetivo específico, se evidencio que, existe una correspondencia significativa e inversa entre la dimensión apoyo social y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Se sugiere al director del Hospital de Ferreñafe, que comience tomar decisiones que ayuden a controlar y a disminuir el nivel de estrés laboral, gestionando la realización de cursos y talleres virtuales, actividades de relajación, organizar trabajos en equipo, de manera que se pueda mejorar la motivación laboral cumpliendo sus funciones con entusiasmo, compromiso y eficiencia.
- Se recomienda a los jefes de departamento a ofrecer un espacio donde los trabajadores expresen sus inquietudes, fomenten el apoyo entre colegas, implementen estrategias de autocuidado para mitigar el estrés laboral y obteniendo un alto rendimiento en su desempeño profesional.
- Se recomienda a cada uno de los trabajadores reconocer a su equipo, de manera que se fortalezcan las relaciones de confianza, recordando siempre el bien común de nuestro paciente, ofreciéndoles una atención íntegra y de calidad.

## REFERENCIAS

- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Brito, J., Nava, M., Brito, E., Juárez, A., y López, M. (2016). Estrés percibido y desempeño laboral en enfermeras: un análisis estructural. *Revista Mexicana de Salud en el Trabajo*, 7-8(17-18). 10-17. [https://www.researchgate.net/publication/309354295\\_Estres\\_percibido\\_y\\_desempeno\\_laboral\\_en\\_enfermeras\\_un\\_analisis\\_estructural](https://www.researchgate.net/publication/309354295_Estres_percibido_y_desempeno_laboral_en_enfermeras_un_analisis_estructural)
- Carballo Ortega, B., y Sánchez Cabrera, M. V. (2021). Manejo del estrés laboral en la planta de hospitalización de pacientes covid-19. *Revista de enfermería*, 15 (1). 1-15. <http://ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/article/view/748>
- Carvalho Santana, L., Aparecida Ferreira L., & Pereida Mendes Santana, L. (2020). Occupational stress in nursing professionals of a university hospital. *Revista Brasileira de enfermagem*, 73 (2). <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0997>
- Cubas, R. (2018). *Estrés relacionado con el desempeño laboral del personal de salud, centro de salud la victoria sector II – Chiclayo, 2018* [Tesis de pregrado]. Universidad Señor De Sipán. Perú.
- De la cruz, Y. (2018). *Estrés Laboral y desempeño profesional servicio de emergencias Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz 2016*. [tesis de maestría]. Universidad San Martín de Porres. Lima – Perú.
- Delgado, S. K., Calvanapón, F. A., y Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14 (2), 11-16. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=572863748003>

- Del Hoyo Delgado, M. A. (2018). *Estrés laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado de <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. *Environmental health and preventive medicine*, 24(1), 2. <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
- Díaz, G., Plaza, M., y Hernández, H. (2020). Relación entre estrés laboral y cultura organizacional en empleados del sector salud. *Revista espacios*, 41 (27). Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n27/a20v41n27p11.pdf>
- Fernández, J.M., Calderón, G. (2017). Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Revista Médica Herediana*, 28(4), 281-282. <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RMH/article/view/3233/3234>
- Ferreira Araujo, A., Neves da Silva Bambi, L. De Olivera Cabral, C., Silva Queiroz, R., Brito Calasans, L. H., & Silva Vaz T. *Revista Brasileira de enfermagem*, 73(1). [SciELO - Brasil - Occupational stress of nurses from the Mobile Emergency Care Service Occupational stress of nurses from the Mobile Emergency Care Service](https://doi.org/10.1590/0034-7168-0000000730001)
- Gallegos, F. (2017). El estrés y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería en servicios críticos de hospitales nivel II-2 puno y II-1 Juliaca. 2014. *Revista Científica Investigación Andina*, 17 (1), 80 – 89. <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/308/0>
- Gamonal, L. (2021). *Estrés y desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo – Perú.

- García Moran, M. de C., y Gil Lacruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, (019), 11-30. <https://doi.org/10.26439/persona2016.n019.968>
- García, W. (2018). *Estrés laboral y desempeño del personal administrativo en el Hospital Cayetano Heredia del distrito de San Martín de Porres - Lima, 2018* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. Lima - Perú.
- González, P. (2016). El estrés, bomba de relojería laboral. En *EfeSalud*. <https://www.efesalud.com/estres-bomba-relojeria-laboral/>
- Hernández Sampieri, S., Fernández Collado, C & Baptista Lucio, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Johnson, J. & Hall, E. (1988). Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1349434/pdf/amjph00249-0078.pdf>.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, Productivity, and the reconstruction of Working Life*. USA: Basic Books
- Laqui, C. (2019). *Influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral de los trabajadores, de la Microred de Salud Alca y Cotahuasi* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa.
- Leal Costa, C., Díaz Agea, J. L., Ruzafa Martínez, M., y Ramos Morcillo, A. J. (2021). El estrés laboral en profesionales sanitarios en tiempos de pandemia. *Anales del sistema sanitario de Navarra*, 44(1), 123–124. <https://doi.org/10.23938/ASSN.0940>

- Loayza, M. (2021). *Efecto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú.
- Magnavita, N., Fileni, A., Magnavita, G., Mammi, F., Mirk, P., Roccia, K., & Bergamaschi, A. (2008). Work stress in radiologists. A pilot study. *La Radiologia médica*, 113(3), 329–346. <https://doi.org/10.1007/s11547-008-0259-4>
- Martín Payo, R., Fernández Fidalgo, E., Hernández Mejía, R., & Fernández López, J. A. (2005). Evaluation of the levels of stress at work found in health professionals in health centres in Area IV of Asturias. *Aten primaria*, 36(8), 468. <https://doi.org/10.1157/13081066>
- Mejía C. et al. (2019). Factores asociados al estrés laboral entrabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf0>
- Megías Lizancos, F. y Castro Molina, F. J. (2018). *Manejo del estrés en profesionales sanitarios*. Madrid: Difusión Avances de Enfermería. Recuperado de <https://www.aeesme.org/wp-content/uploads/2020/04/F.-Meg%C3%ADas-FJ-Castro-Manejo-del-estr%C3%A9s-en-profesionales-sanitarios.pdf>
- Moncada Rodríguez, D. E., Suárez Llucca, M. P., Duque Córdova, L., y Escobar Segovia K. F. (2021). Estrés laboral en personal médico y enfermería de atención primaria ante la emergencia sanitaria por covid-19. *Researchgate*, 1(25) 13-23. t: <https://www.researchgate.net/publication/351863149>
- Mo, Y., Deng, L., Zhang, L., Lang, Q., Liao, C., Wang, N., Qin, M., & Huang, H. (2020). Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. *Journal of nursing management*, 28(5), 1002–1009. <https://doi.org/10.1111/jonm.13014>



- Moustak, E. Antoniadou, F. Malliarou, M., Zantzou, E. L., Kiriaki, C & Constantinidis K. T. (2010). Research in occupational stress among nursing staff - a comparative study in capital and regional hospitals. *Research papers*, 3(3), 79-84 [TOMOS3TEFXOS3 AGGLIKO-dragged3.pdf \(journal-ene.gr\)](#)
- Munir, U., Rahman, M. F., & Ahsan, M. A. (2017). Occupational Stress in Health Professionals of Combined Military Hospitals. *Journal of Armed Forces Medical College, Bangladesh*, 13(1), 37-41. <https://doi.org/10.3329/jafmc.v13i1.41021>
- Navinés, R., Martín Santos, R., Olivé, V., y Valdés, M. (2016). Estrés relacionado con el trabajo: implicaciones para la salud física y mental. *Medicina Clínica*, 146(8), 359-366. <https://www.sciencedirect.com/sdfe/pdf/download/eid/1-s2.0-S0025775315006491/first-page-pdf>
- Namara, S. G. (2021). Shift Work, Stress and Job Performance among Nurses of Nakasero Hospital. [Master's Thesis]. *Makerere University Undergraduate Dissertations Repository*.
- Nguyen Ngoc, A., Le Thi Thanh, X., Le Thi, H., Vu Tuan, A., & Nguyen Van, T. (2020). Occupational Stress Among Health Worker in a National Dermatology Hospital in Vietnam, 2018. *Frontiers in psychiatry*, 10, 950. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2019.00950>
- Palmar G., Rafael S. y Valero U., Jhoan M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17 (39), 159-188.
- Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81762945010>
- Puma, J. (2017). *Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, 2017* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo, Perú.

- Puteri, L. A., & Syaebani, M. I. (2018). Employees Work Stress Level in the Hospital. *International Research Journal of Business Studies*. XI(3), 231-243.  
[http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file\\_artikel\\_abstrak/Isi\\_Artikel\\_456971916484.pdf](http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_456971916484.pdf)
- Quintana, R. (2020). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud, Callao, 2020* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú.
- Quispe, Y. (2019). *Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud el bosque, la victoria, Chiclayo, 2018* [Tesis de pregrado]. Universidad Señor De Sipán, Perú.
- Rani, A., Kumar, R & Singh, S. (2021). The effect of work stress on productivity of female workers in the healthcare sector. *Indian Journal of health and well being*, 12(1-3), 21-25.  
[https://www.researchgate.net/publication/351449352\\_THE\\_EFFECT\\_OF\\_WORK\\_STRESS\\_ON\\_PRODUCTIVITY\\_OF\\_FEMALE\\_WORKERS\\_IN\\_THE\\_HEALTHCARE\\_SECTOR](https://www.researchgate.net/publication/351449352_THE_EFFECT_OF_WORK_STRESS_ON_PRODUCTIVITY_OF_FEMALE_WORKERS_IN_THE_HEALTHCARE_SECTOR)
- Ribeiro, R. P., Marziale, M., Martins, J. T., Galdino, M., & Ribeiro, P. (2018). Occupational stress among health workers of a university hospital. *Estresse ocupacional entre trabalhadores de saúde de um hospital universitário. Revista gaucha de enfermagem*, 39, e65127.  
<https://doi.org/10.1590/1983-1447.2018.65127>
- Sarsosa, K. y Charria V. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Univ. Salud*. 2018; 20(1), 44-52. <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Sajad, Z., Musulmán-Mohammadi, D., Reza, E., Reza, K., Sahar, N., & Davoud, P. (2021). Occupational stress assessment of health care workers (HCWs) facing COVID-19 patients in Kerman province hospitals in Iran. *Heliyon*, 7(5), 1-8.  
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2405844021011385?token=4EAF717C58EEA859245A7F1A099155D3B2067C5756846225E40>

B12BB60C7F8CE592B2AB2959236AF6B531562A58047E8&originRegion=us-east-1&originCreation=20210721005423

- Scheepers, R.A. (2017). Physicians' professional performance: an occupational health psychology perspective. *Perspect Med Educ*, 6, 425-428. <https://doi.org/10.1007/s40037-017-0382-9>
- Shazia T, Ghazala Noor N, Syed Mukhtar A, Muhammad A, Hina R, et al. (2021). Work Related Stress Among Health Care Professionals in Karachi. *J Phy Fit Treatment & Sports*. 8(5), 0053-0056. <https://juniperpublishers.com/jpfmts/pdf/JPFMTS.MS.ID.555747.pdf>
- Suárez, R., Campos, L., Villanueva, J., & Mendoza, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*, 3(1), 104-119. DOI: <https://recsp.org/index.php/recsp/article/view/61/144>
- Tantaruna, S. (2017). *Estrés y desempeño laboral en el personal de un colegio profesional odontológico en el Perú, 2017* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Velásquez, F & Villavicencio D. (2016). *Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi- Tulcán) durante el periodo de septiembre – octubre del 2016* [Tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito.
- Yáguar, S (2019). *El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de maestría]. Universidad católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador.
- Zaman, Arbabisarjou, Azizollah, Arbabisarjou, Ajdari, Omeidi, Khaled, Jalalinejad & Razieh. (2013). The relationship between Job stress and performance among the hospitals nurses. *World of Sciences Journal*, 2013(2). 181-188. DOI:[10.13140/2.1.1992.7045](https://doi.org/10.13140/2.1.1992.7045)

Zuñiga, E (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 115 – 120.  
<http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>

# **ANEXOS**

### ANEXO 01: Matriz de operacionalización de variables

Tipo de variable	Escala de medición	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítems	Instrumento de recolección de datos
Estrés laboral (Independiente)	Ordinal	El estrés laboral resulta ser la manifestación de conducta que presenta un trabajador frente a determinadas situaciones, las cuales se ven influenciadas también por diversos factores que afectan la capacidad de los mismos, siendo estos exigencias y excesos en el desempeño de sus funciones Solanas (2010).	Control	Autonomía.	01 al 09	Cuestionario
				Desarrollo de habilidades.		
			Demanda	Volumen de trabajo	10 al 17	
				Presión de tiempo		
				Nivel de atención		
			Apoyo social	Interrupciones imprevistas	18 al 28	
				Relación social		
			Grado de apoyo			
			Desempeño profesional (Dependiente)	Ordinal	Comportamiento de cada trabajador en cumplimiento de su trabajo dentro de una organización, el mismo que debe ajustarse a lo que exige y requiere. (Palmar et al., 2014).	
Eficiencia						
Efectividad						
Competencias	Habilidades	08 al 14				
	Destrezas					
	Compromisos					
	Responsabilidad					
Rasgos de personalidad	Iniciativa	15 al 20				
	Sociabilidad					
	Autocontrol					

## Anexo 02: Cuestionario para evaluar el estrés laboral: El modelo Demanda-Control y Apoyo Social

INSTRUCCIONES: Estimada(o), trabajador(a) de salud, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre la forma como se presenta el estrés laboral en la institución. Se agradece leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, es totalmente anónimo y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, en beneficio de la mejora de la productividad en la institución.

- (5) : **Siempre**  
 (4) : **A menudo**  
 (3) : **A veces**  
 (2) : **Rara vez**  
 (1) : **Nunca**

DIMENSIÓN CONTROL	1	2	3	4	5
1. Mi trabajo necesita que me actualice constantemente.					
2. Mi trabajo necesita un nivel elevado de competencia.					
3. En mi trabajo debo ser creativo.					
4. Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo.					
5. En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes.					
6. Mi trabajo me permite tomar decisiones de forma autónoma.					
7. Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo.					
8. Mis conocimientos me permiten influir eficazmente en mi trabajo.					
9. En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales.					
DIMENSIÓN DEMANDA	1	2	3	4	5
10. Mi trabajo exige ir muy de prisa					
11. Mi trabajo exige trabajar con mucho esfuerzo mental.					
12. No se me pide realizar un trabajo excesivo.					
13. Tengo suficiente tiempo para hacer mi trabajo.					
14. No recibo peticiones contradictorias de los demás.					
15. Mi trabajo me obliga a concentrarme largos periodos de tiempo.					
16. Mi tarea es a menudo interrumpida antes de haberla acabado y debo finalizarla más tarde.					
17. A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás.					
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL	1	2	3	4	5
18. Mi jefe se preocupa del bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión					
19. Mi jefe presta atención a lo que digo.					
20. Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mí.					
21. Mi jefe facilita la realización del trabajo.					
22. Mi jefe consigue hacer trabajar en equipo.					
23. Las personas con las que trabajo están cualificadas para las tareas que efectúan.					
24. Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mí.					
25. Las personas con las que trabajo se interesan por mí.					
26. Las personas con las que trabajo son amigables.					
27. Las personas con las que trabajo se animan mutuamente a trabajar juntas.					
28. Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo.					

## Anexo 03 Cuestionario para evaluar el desempeño profesional.

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre el desempeño profesional. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta.

- (5) : Siempre  
 (4) : A menudo  
 (3) : A veces  
 (2) : Rara vez  
 (1) : Nunca

LOGRO DE METAS		1	2	3	4	5
1	Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad.					
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio					
3	Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución.					
4	Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores.					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio					
COMPETENCIAS		1	2	3	4	5
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.					
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.					
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio					
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.					
RASGOS DE PERSONALIDAD		1	2	3	4	5
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado.					
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficientes y constructivas con los superiores.					
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					



## ANEXO 04

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Gonzales Rado, Enver Damian  
Institución donde labora : Hospital Regional Lambayeque  
Especialidad/Grado Académico : Mg. en gestión de los servicios de la Salud.  
Instrumento de evaluación a validar : Cuestionario  
Autor (a) del instrumento : Vega Racchumi, Karen Adriana

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Estrés laboral.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico e innovación inherente a la variable: Estrés laboral.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores, con cada dimensión y con la variable: Estrés laboral.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

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

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APTO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49



Mg. Enver Gonzales Rado  
TECNÓLOGO MÉDICO  
ESP. RADIODIAGNÓSTICA  
CTMP: 8278

DNI:42922846

Chiclayo, 27 de mayo del 2021

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Gonzales Rado, Enver Damian  
 Institución donde labora : Hospital Regional Lambayeque  
 Especialidad/Grado Académico : Mg. en gestión de los servicios de la Salud.  
 Instrumento de evaluación a validar : Cuestionario  
 Autor (a) del instrumento : Vega Racchumi, Karen Adriana

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño profesional.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico e innovación inherente a la variable: Desempeño profesional.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores, con cada dimensión y con la variable: Desempeño profesional.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

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

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APTO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

  
 Mg. Enver Gonzales Rado  
 TECNÓLOGO MÉDICO  
 ESP. RADIOLOGÍA  
 CIMP: 8278  
 DNI: 42922846

Chiclayo, 27 de mayo del 2021

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Torres Chanamé, Félix Alberto  
Institución donde labora : Hospital Regional Lambayeque  
Especialidad/Grado Académico : Mg. en gestión de los servicios de la salud.  
Instrumento de evaluación a validar : Cuestionario  
Autor (a) del instrumento : Vega Racchumi, Karen Adriana

### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Estrés laboral.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico e innovación inherente a la variable: Estrés laboral.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores, con cada dimensión y con la variable: Estrés laboral.				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						


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

### V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento se encuentra apto para ser aplicado.

### PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

  
Mg. Felix Torres Chanamé  
TECNOLOGO MÉDICO  
ESP. RADIOLOGÍA  
CTMP: 3783  
DNI 16679811

Chiclayo, 27 de mayo del 2021

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Torres Chanamé, Félix Alberto  
 Institución donde labora : Hospital Regional Lambayeque  
 Especialidad/Grado Académico : Mg. en gestión de los servicios de la salud.  
 Instrumento de evaluación a validar : Cuestionario  
 Autor (a) del instrumento : Vega Racchumi, Karen Adriana

### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

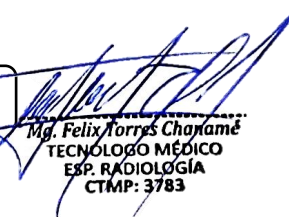
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño profesional.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico e innovación inherente a la variable: Desempeño profesional.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores, con cada dimensión y con la variable: Desempeño profesional.				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

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

### VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento se encuentra acto para ser aplicado.

### PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46


Chiclayo, 27 de mayo del 2021

DNI 16679811

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : García Saldaña, Lenin Shiduo

Institución donde labora : Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta

Especialidad/Grado Académico : Mg. en gestión de los servicios de la salud.

Instrumento de evaluación a validar: Cuestionario

Autor (a) del instrumento : Vega Racchumi, Karen Adriana

### VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Estrés laboral.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico e innovación inherente a la variable: Estrés laboral.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores, con cada dimensión y con la variable: Estrés laboral.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

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

### VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento se encuentra apto para ser aplicado.

### PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Chiclayo, 27 de mayo del 2021

  
 .....  
 Mg. Lenin Shiduo García Saldaña  
 TECNÓLOGO MÉDICO EN RADIOLOGÍA  
 Sello personal  
 DNI... 46172001

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : García Saldaña, Lenin Shiduo  
 Institución donde labora : Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta  
 Especialidad/Grado Académico : Mg. en gestión de los servicios de la salud.  
 Instrumento de evaluación a validar : Cuestionario  
 Autor (a) del instrumento : Vega Racchumi, Karen Adriana

### VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño profesional.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico e innovación inherente a la variable: Desempeño profesional.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores, con cada dimensión y con la variable: Desempeño profesional.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

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

### VIII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento se encuentra apto para ser aplicado.

### PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Chiclayo, 27 de mayo del 2021

  
 .....  
 Mg. Lenin Shiduo García Saldaña  
 TECNÓLOGO MÉDICO EN RADIOLOGÍA  
 Sello personal en tinta  
 DNI. 46172001

## **Anexo 05: Confiabilidad de los instrumentos**

### **Escala: ESTRÉS LABORAL**

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	28

### **Escala: DESEMPEÑO PROFESIONAL**

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	20

## Anexo 06

### Tablas

**Determinar la relación entre la dimensión control y el desempeño profesional de la población muestral.**

**Tabla 7**

*Tabla de contingencia entre la dimensión control y el desempeño profesional los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe.*

DESEMPEÑO PROFESIONAL									
Control	Leve		Moderado		Severo		Total		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Leve	12	12.5%	6	6.3 %	7	7.3 %	25	26.0%	
Moderado	17	17.7%	13	13.5 %	17	17.7%	47	49.0 %	
Severo	14	14.6%	7	7.3 %	3	3.1 %	24	25.0 %	
Total	43	44.8%	26	27.1 %	27	28.1%	96	100 %	

**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla se puede observar que respecto al total general los trabajadores del hospital indicaron que un 49.0% califica que tiene un nivel de control moderado y también en esta misma dimensión se encuentra que hay un 26% de trabajadores con un nivel de control leve; asimismo el desempeño leve correspondiente al 44.8% como el mayor porcentaje en la variable. Resultando ser el control moderado que afecta a los trabajadores de salud la cual es sustentado por medio de entrevistas exploratorias la necesidad de capacitar y actualizar al mismo, ayudándolo a potenciar el desarrollo de sus habilidades sociales y laborales.



**Tabla 8**

*Prueba chi cuadrado entre la dimensión control y el desempeño profesional los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5, 117 <sup>a</sup>	4	0.275
Razón de verosimilitud	5.548	4	0.236
N de casos válidos	96		
a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 6,50.			

**Fuente:** Elaboración propia

Para determinar si existe relación entre las variables de estudio (control y desempeño) se aplicó la prueba estadística de chi cuadrado en el cual se encontró un nivel de significancia del 5% y se halló un p valor (Significación asintótica bilateral) igual a 0.275 por la tanto se puede concluir que no existe asociación entre las variables control y desempeño profesional.

**Determinar la relación entre la dimensión demanda y el desempeño profesional de los trabajadores seleccionados en la muestra.**

**Tabla 9**

*Tabla de contingencia entre la demanda y el desempeño profesional los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe.*

<b>DESEMPEÑO PROFESIONAL</b>								
Demanda	Leve		Moderado		Severo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Leve	11	11.5%	4	4.2%	9	9.4%	24	25.0%
Moderado	13	13.5%	12	12.5%	11	11.5%	36	37.5%
Severo	19	19.8%	10	10.4%	7	7.3%	36	37.5%
Total	43	44.8%	26	27.1%	27	28.1%	96	100%

**Fuente:** Elaboración propia

En a la tabla se apreció que respecto al desempeño profesional y la demanda en el que indicaron que un 11.5% califica como desempeño leve y en este nivel de desempeño tienen una categoría de demanda moderada de un 37.5%, asimismo el desempeño moderado correspondiente a un 27.1%, el mayor porcentaje de las categorías de la demanda fueron la moderada y severo representadas cada una por un 37.5% por el cual es evidenciado por observación directa el excesivo volumen de trabajo ocasionando un esfuerzo físico y mental, en el nivel de atención y el nivel de concentración respectivamente.

**Tabla 10**

*Prueba chi cuadrado entre la demanda y el desempeño profesional los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe.*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,401 <sup>a</sup>	4	0.354
Razón de verosimilitud	4.579	4	0.333
N de casos válidos	96		
a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 6,50.			

**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla se puede apreciar que con p valor de 0.354 siendo este mayor al nivel de significancia planteada (n.s.= 0.05) por lo que se concluye que no existe evidencia para establecer que hay relación entre la demanda y el desempeño.

**Determinar la relación entre la dimensión apoyo social y el desempeño profesional de los trabajadores seleccionados en la muestra.**

**Tabla 11**

*Tabla de contingencia entre el apoyo social y el desempeño profesional los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe.*

DESEMPEÑO PROFESIONAL								
Apoyo Social	Leve		Moderado		Severo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Leve	8	8.3%	5	5.2%	15	15.6%	28	29.2%
Moderado	20	20.8%	13	13.5%	9	9.4%	42	43.8%
Severo	15	15.6%	8	8.3%	3	3.1%	26	27.1%
Total	43	44.8%	26	27.1%	27	28.1%	96	100%

**Fuente:** Elaboración propia

Se observó la tabla de contingencia de relación entre el desempeño laboral y el apoyo social en el cual indicaron que un 8.3% califica como desempeño leve, asimismo el desempeño moderado correspondiente a un 13.5%, el mayor porcentaje de las categorías de apoyo social fue el moderado representada por un 43.8%.

Por el cual se sustenta a través de la observación directa que los trabajadores mantienen una relación social distante y el grado de apoyo que se recibe en el trabajo entre compañeros, no ha sido el indicado para hacer frente a la situación de estrés.

**Tabla 12**

*Prueba chi cuadrado entre el apoyo social y el desempeño profesional los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe.*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,588 <sup>a</sup>	4	,009
Razón de verosimilitud	13,286	4	,010
N de casos válidos	96		
a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7,04.			

**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla se puede apreciar que con p valor de 0.009 siendo este menor a nivel de significancia esperado (0.05) se concluye que existe evidencia significativa para determinar que hay relación entre el apoyo social y el desempeño profesional.

## 1. Dimensiones del estrés laboral

Mediante la presente información, producto de recojo de información, se presenta las siguientes dimensiones de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe.

### a) Dimensión de Control:

**Tabla 13**

*Frecuencia de la dimensión control de la variable estrés laboral.*

Dimensión control		Fi	%
Autonomía	Leve	86	29%
	Moderado	147	49%
	Severo	66	22%
	<b>Total</b>	<b>299</b>	<b>100%</b>
Desarrollo de Habilidades	Leve	94	32%
	Moderado	138	47%
	Severo	60	21%
	<b>Total</b>	<b>292</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla 13 correspondiente explican el comportamiento del estrés del personal asistencial del hospital de Ferreñafe en cada uno de los indicadores: Autonomía y Desarrollo de habilidades, apreciamos que 22% y 21% del personal tiene estrés severo; cómo se puede observar, en el indicador desarrollo de habilidades es donde no se manifiesta el síndrome del estrés (32%). En un nivel moderado se muestra el estrés en cada indicador como la autonomía y el desarrollo de habilidades en el 49% y 47% del personal; situación que preocupa en la población de estudio puesto que predice que esta afectación se asocia al rendimiento laboral en la institución.

La dimensión control, en su indicador autonomía hace referencia a través de la observación directa, que el personal de salud aun le cuesta tomar decisiones propias, ya sea por evitar algún conflicto interpersonal, o pensar que equivocarse es igual a fracasar y como consecuencia no poder soportar la responsabilidad. Mientras tanto el indicador desarrollo de habilidades es limitante puesto que, su entusiasmo por mejorar sus capacidades de aprendizaje aún falta mejorar.

## b) Dimensión de Demanda

**Tabla 14**

*Frecuencia de la dimensión demanda de la variable estrés laboral.*

<b>Dimensión</b>	<b>Demanda</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
Volumen de Trabajo	Leve	66	26%
	Moderado	110	43%
	Severo	78	31%
	<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>100%</b>
Presión de Tiempo	Leve	97	31%
	Moderado	108	35%
	Severo	108	35%
	<b>Total</b>	<b>313</b>	<b>100%</b>
Nivel de Atención	Leve	92	34%
	Moderado	108	40%
	Severo	73	26%
	<b>Total</b>	<b>273</b>	<b>100%</b>
Interrupciones Imprevistas	Leve	92	28%
	Moderado	120	37%
	Severo	113	35%
	<b>Total</b>	<b>325</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla 14, se puede apreciar una dimensión de demanda con mayor porcentaje en el indicador volumen de trabajo con el 43% del personal en esta dimensión. También resalta que el indicador nivel de atención presenta un desempeño moderado con el 40%. La dimensión demanda en su indicador volumen de trabajo, se observó un excesivo ritmo laboral creando insatisfacción y desmotivación entre los trabajadores, asimismo respecto a la presión de tiempo la inequidad en el trabajo se debe mejorar distribuyendo las tareas de manera justa en la cual cada uno tenga claro su rol a desarrollar. Por lo que respecta al nivel de atención se percibe que los niveles de estrés se han visto involucrados en el estado emocional y psicológico provocando incapacidad para concentrarse y relajarse. Finalmente, las interrupciones imprevistas en los trabajadores se han visto expuesta por la falta de organización y comunicación siendo retrasada muchas veces antes de finalizar.

### c) Dimensión de Apoyo social

**Tabla 15**

*Frecuencia de la dimensión apoyo social de la variable estrés laboral.*

<b>Dimensión</b>	<b>Apoyo social</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
Relación Social	Leve	101	36%
	Moderado	121	43%
	Severo	59	21%
	<b>Total</b>	<b>281</b>	<b>100%</b>
Presión de Tiempo	Leve	133	39%
	Moderado	146	42%
	Severo	67	19%
	<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla 15 se observa las escalas que detallan la realidad actual de la población de estudio, concerniente al estrés; se visualiza que el 43% de la población tiene un nivel moderado de relación social, asimismo, el 36% de la población presenta una relación social en un nivel leve, solo el 42% tiene un nivel moderado de presión de tiempo.

La dimensión apoyo social en su indicador relación social se observa una lejanía entre los trabajadores y sus superiores resaltando un malestar continuo y un clima laboral tenso. Posteriormente el grado de apoyo para hacer frente a esta situación es ineficiente puesto que, no facilitan la realización del trabajo.



## 2. Dimensiones del desempeño profesional

### a) Dimensión de Logro de metas

**Tabla 16**

*Frecuencia de la dimensión logro de metas de la variable desempeño profesional.*

<b>Dimensión</b>	<b>Logro de metas</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
<b>Efectividad</b>	Leve	114	38%
	Moderado	101	33%
	Severo	89	29%
	<b>Total</b>	<b>304</b>	<b>100%</b>
<b>Eficiencia</b>	Leve	126	40%
	Moderado	110	35%
	Severo	78	25%
	<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100%</b>
<b>Eficacia</b>	Leve	119	44%
	Moderado	94	35%
	Severo	56	21%
	<b>Total</b>	<b>269</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia

El análisis descriptivo de la variable desempeño profesional mediante sus dimensiones implica detallar el rendimiento del colaborador mediante de su logro de metas. En la tabla 16, se visualiza un desempeño severo con un porcentaje en los indicadores efectividad y eficiencia en el 29% y 25% del trabajador respectivamente en cada dimensión, demostrando el uso ineficiente de los recursos disponibles en la cual no se realizan propuestas efectivas que ayuden a mejorar la situación. También resalta que en los indicadores eficacia y eficiencia se presenta un logro de metas con el 44% y el 40%, mientras que en el indicador efectividad muestra el porcentaje de rendimiento bajo de 38%, puesto que aún es difícil para personal de salud tener la iniciativa propia ante la necesidad de atención.

## b) Dimensión de Competencias

Tabla 17

Frecuencia de la dimensión competencias de la variable desempeño profesional.

Dimensión	Competencias	Fi	%
Habilidades	Leve	70	24%
	Moderado	115	38%
	Severo	112	38%
	<b>Total</b>	<b>297</b>	<b>100%</b>
Iniciativa	Leve	72	27%
	Moderado	98	37%
	Severo	97	36%
	<b>Total</b>	<b>267</b>	<b>100%</b>
Destrezas	Leve	75	28%
	Moderado	94	36%
	Severo	95	36%
	<b>Total</b>	<b>273</b>	<b>100%</b>
Responsabilidades	Leve	78	26%
	Moderado	107	36%
	Severo	112	38%
	<b>Total</b>	<b>297</b>	<b>100%</b>
Compromisos	Leve	78	22%
	Moderado	133	39%
	Severo	134	39%
	<b>Total</b>	<b>345</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

En el análisis de la variable mediante las dimensiones involucra describir su desempeño laboral del colaborador a través de sus competencias. En la tabla 17, se visualiza un desempeño bajo con mayor porcentaje en el indicador destrezas en el 28% del trabajador respectivamente en cada dimensión. Además, resalta que en el indicador compromisos se presenta en una competencia con el 39%, tanto como moderado y severo mientras que en el indicador habilidades muestra un porcentaje de 38% en los niveles moderados y severos.

Respecto a las habilidades del personal sanitario se observa que no desarrolla de forma satisfactoria sus competencias, puesto que, le es

difícil tener la iniciativa para aportar ideas o sugerencias puntuales ante un problema, ya sea por el miedo de asumir las consecuencias de sus a decisiones con responsabilidad y compromiso.

**c) Dimensión de Rasgos de Personalidad**

**Tabla 18**

*Frecuencia de la dimensión rasgos de personalidad de la variable desempeño profesional.*

<b>Dimensión</b>	<b>Rasgos de Personalidad</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
<b>Sociabilidad</b>	Leve	100	29%
	Moderado	120	34%
	Severo	127	37%
	<b>Total</b>	<b>281</b>	<b>100%</b>
<b>Autocontrol</b>	Leve	100	27%
	Moderado	138	37%
	Severo	133	36%
	<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla 18, nos muestra que dicha dimensión es considerada por los colaboradores como “Severo” (37%) en el indicador de sociabilidad dado que la relaciones interpersonales es negativo entre compañeros, siendo distantes y reservados originando un equipo desintegrado y tan solo un 27% de ellos indicaron que consideran “Leve” el nivel de autocontrol, en la cual se consideran prudentes al aceptar críticas de los demás.

**Anexo 07**  
**Consentimiento Informado**

El presente cuestionario conducido por la Bch Karen Adriana Vega Racchumi de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo es estrictamente académico por estar cursando una maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, con el objetivo de conocer su nivel de estrés laboral.

Si usted accede a participar, se le pedirá completar un cuestionario. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán anónimas. Si tiene alguna duda puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Desde ya agradezco su participación.

## **Anexo 08**

### **Consentimiento Informado**

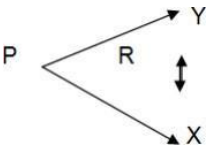
El presente cuestionario conducido por la Bch Karen Adriana Vega Racchumi de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo es estrictamente académico por estar cursando una maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, con el objetivo de conocer el nivel de desempeño profesional de los trabajadores de salud.

Si usted accede a participar, se le pedirá completar un cuestionario. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán anónimas. Si tiene alguna duda puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Desde ya agradezco su participación.

## Anexo 09: Matriz de consistencia

¿Título: Estrés laboral y desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Existe relación entre estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cuál es nivel de estrés laboral de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe?</p> <p>¿Cuál es nivel de desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe?</p> <p>¿Existe relación entre la dimensión control y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe?</p> <p>¿Existe relación entre la dimensión demanda y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe?</p> <p>¿Existe relación entre la dimensión apoyo social y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>-Determinar el nivel de estrés laboral de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe.</p> <p>-Determinar el nivel de desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe.</p> <p>-Determinar la relación entre la dimensión control y el desempeño profesional de los trabajadores en un hospital de la provincia de Ferreñafe.</p> <p>-Determinar la relación entre la dimensión demanda y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe.</p> <p>-Determinar la relación entre la dimensión apoyo social y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Si existe relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe.</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>-El nivel de estrés laboral de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe, es alto.</p> <p>- El nivel de desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe, es alto.</p> <p>- Si existe relación entre la dimensión control y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe.</p> <p>- Si existe relación entre la dimensión demanda y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe.</p> <p>- Si existe relación entre la dimensión apoyo social y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe.</p>	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE: Estrés laboral</b>			
			<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALAS</b>	<b>INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>
			Control	Autonomía Desarrollo de habilidades.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Cuestionario
			Demanda	Volumen de trabajo. Presión de tiempo. Nivel de atención. Interrupciones imprevistas.		
			Apoyo social	Relación social. Grado de apoyo.		
			<b>VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño profesional</b>			
			<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALAS</b>	<b>INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>
			Logro de Metas	Eficacia Eficiencia Efectividad	1. Muy poco 2. Poco 3. Medio 4. Bastante 5. Mucho	Cuestionario
			Competencias	Habilidades Destrezas Compromiso Responsabilidad		
			Rasgos de personalidad	Sociabilidad Autocontrol		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>Tipo: es descriptivo, porque va a describir todos los acontecimientos que presenta este fenómeno relacionado al estrés laboral y desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe. También es transversal debido a que la medición de la variable se realiza una sola vez; y correlacional porque buscamos hallar la relación entre dos variables.</p> <p>Diseño: es no experimental, porque no habrá manipulación de las variables de estudio.</p>  <pre> graph LR   P --&gt; Y   P --&gt; X   Y &lt;--&gt;  R  X </pre>	<p><b>Población:</b> La población se conformará por 96 trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> La muestra será de tipo no probabilística, por conveniencia, respetando los criterios de inclusión y exclusión.</p>	<p><b>Variable Independiente:</b> Estrés laboral</p> <p><b>Técnicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario</li> <li>- Análisis estadístico</li> </ul> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Variable dependiente:</b> Desempeño profesional.</p> <p><b>Técnicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario</li> <li>- Análisis estadístico</li> </ul> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario sobre Desempeño profesional.</p>	<p><b>Descriptiva:</b></p> <p>Se utilizará el software Microsoft Excel para la elaboración de tablas y figuras estadísticas en la presentación de los resultados por dimensiones.</p> <p><b>Inferencial:</b></p> <p>Se utilizará el software estadístico SPSS en su última versión, y para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba Rho de Spearman, por medio de la cual se realizará la contratación de la hipótesis y determinar conclusiones.</p>





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

## Anexo 10: Base de datos de desempeño profesional

1. Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad.	2. Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio	3. Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución	4. Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores	5. Me capacito permanente mente para mejorar mi productividad laboral	6. Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores	7. Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio	8. El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoria mente mis competencias s y	9. Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio	10. Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio	11. Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado	12. Planifico con facilidad las actividades del servicio	13. Realizo las actividades responsable mente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral	14. Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio	15. Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio	16. Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado	17. Desarrollo relaciones armónicas, eficientes y constructivas con los superiores	18. Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros	19. Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas	20. Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros
5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	2	5
5	4	5	4	4	4	4	3	2	3	5	4	5	5	4	5	4	4	2	4
4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	2	5
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4
5	4	3	4	5	5	3	4	3	3	2	3	4	4	4	5	5	4	3	5
4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	2	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	2	4
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
5	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	1	4	
5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5
3	3	3	3	5	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	4
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3
3	3	3	2	1	3	1	3	1	2	1	2	2	3	3	3	3	1	3	3
2	2	2	2	1	2	1	3	1	1	1	2	3	3	3	3	2	1	3	3
2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3
2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3
2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	3	3	2	1	2	3	3
2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	3	3
3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	1	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3
2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3

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