



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Influencia del Estrés Laboral en el Desempeño
Laboral de los Tecnólogos Médicos Hospital Octavio
Mongrut de EsSalud, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTOR:

Castro Osorio, Zarela Rosa (ORCID: 0000-0002-3014-3366)

ASESORA:

Dra. Díaz Mujica, Juana Yris (ORCID: 0000-0001-8268-4626)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de los
Servicios de Salud

Lima- Perú

2021

Dedicatoria

A mis padres por haberme dado su amor y apoyo para forjar a la persona que soy.

A mi amada hija Rihana por ser la razón de mi vida e impulsarme a ser mejor cada día.

Agradecimiento

A Dios por poner todo lo necesario para terminar con mí objetivo.

A mis padres por darme los valores y la oportunidad de ser quien soy.

A mi Jorge Luis, porque me dio su apoyo en este paso.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido Índice	iv
de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	vii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Marco teórico	6
III. Metodología	
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra, muestreo	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
3.5 Procedimiento	24
3.6 Método de Análisis	25
3.7 Aspectos éticos	25
IV. Resultados	27
V. Discusión	39
VI. Conclusiones	43
VII. Recomendaciones	45
Referencias	46
Anexos	
Anexo 1 Matriz de consistencia	
Anexo 2 Matriz de operacionalización de variables	
Anexo 3 Instrumentos	
Anexo 3.1 Ficha técnica	
Anexo 3.2 Fichas técnicas	
Anexo 3.3 Confiabilidad de los instrumentos	
Anexo 4 Base de datos en general	
Anexo 5 Prints de spss	

Anexo 6 Consentimiento informado

Anexo 7 Permiso de la institución

Anexo 8: Otros

Índice de tablas

Tabla 1	: Cantidad de tecnólogos médicos participantes por área	22
Tabla 2	: Niveles de la variable estrés laboral	27
Tabla 3	: Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable estrés laboral	28
Tabla 4	: Niveles de la variable desempeño laboral	29
Tabla 5	: Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Desempeño laboral	30
Tabla 6	: Prueba de variabilidad de la hipótesis general	31
Tabla 7	: Estimación de parámetros para la prueba de estrés laboral en el desempeño laboral	32
Tabla 8	: Prueba de variabilidad de la hipótesis específica 1	32
Tabla 9	: Estimación de parámetros para la prueba de desgaste emocional en el desempeño laboral	33
Tabla 10	: Prueba de variabilidad de la hipótesis específica 2	34
Tabla 11	: Prueba de variabilidad de la hipótesis específica 3	34
Tabla 12	: Prueba de variabilidad de la hipótesis específica 4	35
Tabla 13	: Estimación de parámetros para la prueba de falta de motivación en el desempeño laboral	35
Tabla 14	: Prueba de variabilidad de la hipótesis específica 5	36
Tabla 15	: Estimación de parámetros para la prueba de demanda laboral en el desempeño laboral	36
Tabla 16	: Prueba de variabilidad de la hipótesis específica 6	37
Tabla 17	: Estimación de parámetros para la prueba de demerito profesional en el desempeño laboral	38

Índice de figuras

Figura 1: Esquema de investigación	17
Figura 2: Niveles de percepción de la variable estrés laboral	27
Figura 3: Niveles de estrés laboral por dimensiones	28
Figura 4: Niveles de percepción de la variable desempeño laboral	30
Figura 5: Niveles de desempeño laboral por dimensiones	31

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “Influencia del estrés laboral en el desempeño del estrés laboral de los tecnólogos médicos hospital Mongrut, 2021” se tuvo como objetivo general determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021. Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel descriptivo, observacional, de corte transversal, el diseño fue no experimental. La muestra fue constituida por 115 tecnólogos médicos que fue la totalidad de la población. Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos, la fiabilidad fue mediante la prueba Alfa de Cronbach, siendo los índices 0,808 y 0,824 para los instrumentos de las variables 1 y 2 respectivamente. Las hipótesis fueron contrastadas con la prueba regresión logística ordinal. Los resultados que se obtuvieron fueron que de estrés laboral encontrado fue medio (88.7%), y el desempeño laboral fue bueno (77.4%). El resultado es que la influencia (53.1%) del estrés laboral y el desempeño laboral tienen un valor negativo es decir, tienen una probabilidad decreciente de ocurrencia, es decir, mientras mayor sea el estrés laboral, el desempeño laboral decrecerá.

Palabras clave: Estrés Laboral, Desempeño Laboral, Evaluación de desempeño, Evaluación de competencias.

Abstract

The present research work entitled "Influence of work stress on the work stress performance of medical technologists Mongrut hospital, 2021" had as a general objective to determine the influence of work stress on the work performance of the medical technologists of the Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021. This research was of a quantitative approach, basic type, descriptive level, observational, cross-sectional, the design was non-experimental. The sample consisted of 115 medical technologists, which was the entire population. The instruments were validated by expert judgment, the reliability was by means of the Cronbach's Alpha test, the indices being 0.808 and 0.824 for the instruments of variables 1 and 2 respectively. The hypotheses were contrasted with the ordinal logistic regression test. The results obtained were that the work stress found was medium (88.7%), and the work performance was good (77.4%). The result is that the influence (53.1%) of work stress and work performance have a negative value, that is, they have a decreasing probability of occurrence, that is, the greater the work stress, the work performance will decrease.

Keywords: Job Stress, Job Performance, Performance evaluation, Competency evaluation.

I. Introducción

El estrés laboral se considera una de las enfermedades del siglo por ser visto como un problema de salud pública ya que afecta negativamente a la salud física y psicológica de los trabajadores, esto influye en la eficacia de las entidades donde trabajan, además causa pérdidas económicas por los defectos de calidad y cantidad en la producción de bienes y servicios. Por otra parte, el desempeño laboral del trabajador se refiere al comportamiento y conducta real del mismo, la cual se identifica con sus competencias y habilidades, el correcto desempeño genera un entorno laboral adecuado y por lo tanto promueve una atención oportuna a los usuarios.

En nuestro mundo al estar tan integrado, el cual presenta niveles altos de desempleo, la inestabilidad social, económica y en especial lo laboral, sobre todo nuestra nueva realidad frente a una pandemia ha hecho que los trabajadores se vean perjudicados por los cambios repentinos, que los llevaron a afrontar situaciones estresantes (Organización Internacional del Trabajo, 2020). Es por esto que resulta relevante hacer notar al estrés laboral como una anomalía que ha estimulado a los investigadores a indagar las causas y consecuencias en el personal de salud y la influencia en el desempeño de estos.

En los Estados Unidos gran parte de sus habitantes padece alto grado de estrés, y casi la mitad de ellos (48 %) siente que el estrés va en aumento en los últimos cinco años así de la misma manera casi la mitad de los habitantes de los Estados Unidos informo sentir efectos negativos en su vida causados por el estrés afectando su desarrollo personal y profesional (Asociación Americana de Psicología, 2010). Aproximadamente el 31 % de la masa laboral tienen dificultades en el desempeño de sus de sus compromisos laborales y familiares, mientras que el 35 % considera que el trabajo interfiere en el tiempo que dispone para dedicarlo a la vida familiar o del descanso necesario siendo un generador de estrés. (Asociación Americana de Psicología, 2010)

En el año 2018, los investigadores de la Universidad de Wuhan realizaron una encuesta (Agencia de noticias EFE, 2018) la cual resulto que en China más del 80 %

de los empleados sufre estrés físico y mental relacionados con la sobrecarga de trabajo, en el ámbito del estrés producido por el trabajo en los recursos humanos dedicados a la salud y de cómo influye en el desempeño, al respecto Lozano, (2020) indica que el personal de salud que enfrenta la pandemia podría tener problemas de salud mental, en especial estrés laboral, pues observó que el personal de salud de China tenía altas tasas de ansiedad, depresión, temor, ira e insomnio, además que la población general presentaba síntomas depresivos.

En los países de Iberoamérica, la pandemia del COVID-19 ha mostrado lo difícil que es hacer frente a una emergencia con servicios de salud precarios, de ahí se desprende que una de las contrariedades que existía es la falta de personal de salud, la Organización Panamericana de la Salud, (2020) explicó que los trabajadores de la salud se ven perjudicados en su mayoría por el contagio del Coronavirus y sus secuelas, lo que implicaba sobrecarga laboral al reducido personal que permanecía en los servicios de salud, posteriormente los que regresan a sus labores ya no tienen la misma eficiencia, esto conlleva a bajar su calidad de atención y desempeño laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

En América del Sur, los médicos generales colombianos presentaron miedo y ansiedad, pues observaron que la población no cumplía con las disposiciones dictadas contra la pandemia ni las medidas de higiene (Monterrosa, et al., 2020), además de una falta de apoyo institucional y gubernamental que hacía que la calidad de servicio no sea la adecuada y se refleje en el decrecimiento de su desempeño laboral (Londoño, et al., 2020).

En el Perú, en relación a la pandemia del COVID-19, se conoció que las enfermeras que estaban en primera línea sentían temor, ansiedad y estados depresivos que afectaban su capacidad de toma de decisiones de ahí que podían tener errores en la atención de sus pacientes, disminuyendo el control de sus actividades, lo que influye de manera negativa en su desempeño laboral. (Carrasco, et al., 2020).

Los tecnólogos médicos, forman parte del equipo multidisciplinario que enfrentaba la pandemia (Santiago, 2020), y al igual que otros grupos profesionales

también tenía algún grado de estrés laboral, por lo que se concluyó que una de las motivaciones para seguir laborando era la seguridad en el trabajo y las relaciones con los jefes, que hacía sentir a los tecnólogos más seguros, disminuyendo el estrés laboral y mejorando su desempeño laboral (Guzmán, 2020).

La pandemia del COVID-19 develó la precariedad de nuestro sistema de salud (Chirinos, 2019). La falta de equipos de protección personal, equipos médicos, infraestructura y personal, fue constante, por ende, hay muchos factores que enfrentan a situaciones de estrés al personal tecnólogo médico de primera línea de nuestro país, por todo lo mencionado previamente se planteó el problema general: ¿Cómo influye el estrés laboral en el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021?

Como problemas específicos se plantaron los siguientes: ¿Cómo influye el desgaste emocional en el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021?; ¿Cómo influye la insatisfacción por retribución en el desempeño de los Tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021?

De la misma manera indagamos sobre ¿Cómo influye la insatisfacción del ejercicio profesional en el desempeño de los Tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021?; ¿Cómo influye en la falta de motivación en el desempeño de los Tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021?; y ¿Cómo influye el exceso de demanda laboral en el desempeño de los Tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021?; ¿Cómo influye el demérito profesional en el desempeño de los Tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021?

El objetivo general de esta investigación fue determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021. Así mismo se determinaron los siguientes objetivos específicos: Determinar la influencia del desgaste emocional en el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021.

Así mismo se determinó la influencia de la insatisfacción por retribución en el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021; se determinó la influencia de la insatisfacción el ejercicio profesional en el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021; se determinó la influencia de la falta de motivación en el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021.

También se determinó la influencia del exceso de demanda laboral en el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021; Se determino la influencia del demerito profesional en el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021.

La hipótesis general de la investigación es Si existe influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021. De la misma manera, probamos las siguientes hipótesis específicas: Si existe influencia del desgaste emocional en el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021.

Si existe influencia de la insatisfacción por retribución en el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021; Si existe influencia de la insatisfacción del ejercicio profesional en el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021; Si existe influencia de la falta de motivación en el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021.

Si existe influencia del exceso de demanda laboral en el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021; Si existe influencia entre el demerito profesional en el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021.

El estudio se justifica en el aspecto teórico pues se basó en teorías sobre el estrés en el trabajo y el desempeño de los profesionales de la salud y se espera que

esta investigación pueda ser la base para nuevas investigaciones y medidas afuturo de las posibles consecuencias del estrés en el trabajo en el desempeño del personal de salud, mejorar las evaluaciones de desempeño y capacidades en el sector salud.

En esta investigación se justifica en el aspecto practico pues nos permitió dar a conocer la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos que laboran en los hospitales habilitados para la atención de pacientes afectados por el COVID-19, la cual contribuye a plantear recomendaciones y programas sobre el cuidado mental y físico del personal y los pacientes.

Así mismo se justifica en el aspecto metodológico porque se adaptó un instrumento de medición por cada una de las variables de estudio, los cuales fueron validados por expertos, su confiabilidad es óptima y puede ser empleado como técnica de recolección en otras investigaciones.

II. Marco teórico

Con respecto a los antecedentes nacionales, la investigación de Ruiz (2021) empleo el cuestionario de evaluación de desempeño, aplicado a 79 trabajadores del hospital de Chiclayo, y encontró que la relación existente es directa de grado bajo entre el clima laboral y el desempeño laboral, haciendo una propuesta de mejora a la ley servir.

En el estudio que realizó Rojas (2020) en cuya investigación utilizó el cuestionario como instrumento a 30 profesionales de enfermería. Encontró que la mayor parte presenta nivel medio de estrés laboral y el mismo nivel para el desempeño profesional, de la misma manera Laqui (2019) encuentra niveles altos de estrés, aunque con una significación baja, empleando el análisis estadístico Coeficiente de Pearson.

Por otra parte, Zúñiga (2019) en su investigación bibliográfica, la cual incluyó poblaciones heterogéneas tales como: personal de salud, personal de la educación, amas de casa, personas en formación académica y otros. Concluyó que existen varias investigaciones realizadas sobre la variable estrés laboral y en su gran mayoría coinciden que un alto grado de estrés puede generar distintas patologías, y un bajo desempeño laboral en los colaboradores de empresas u organizaciones.

Así mismo Gutiérrez (2019) quien en su estudio tuvo como población a 114 enfermeras, la información fue recogida mediante dos cuestionarios con el objetivo de conocer si el síndrome de burnout y la variable desempeño laboral tenían relación, según su análisis estadístico encontró correlación entre la dimensión cansancio emocional y el desempeño laboral que es negativa, también evidenció la existencia de correlación positiva baja entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral.

En el estudio de Peña (2019) la técnica de recolección que empleó fue la encuesta mediante el cuestionario Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) aplicado a 50 enfermeras. Donde concluyó que el nivel del estrés en el trabajo, está

relacionado con la forma vida, la realización personal del personal y el cansancio emocional del personal de enfermería así mismo Fernández, (2018) quien uso el mismo instrumento para medir el estrés laboral y concluyo que existe relación de baja significación del estrés laboral con el desempeño laboral.

En el contexto internacional tenemos el estudio realizado por Abbas, et al., (2021) quienes determinaron el estrés laboral por efecto de la pandemia del coronavirus en el personal médico de Pakistán, el estudio incluyo a 255 trabajadores médico con un cuestionario en línea analizado mediante regresión logística multinivel, en la que determinaron que la pandemia causa estrés en los trabajadores médicos, y tiene un efecto nocivo en su salud mental, física y en especial en la atención medica pues por algún error del personal médico se pone en riesgo la vida de paciente.

Para Elbqry, et al., (2021) diseñaron un estudio para evaluar el efecto de los factores estresantes del COVID-19 en el desempeño y la actitud del personal de la salud de las distintas profesiones de salud, aplicaron un cuestionario y escalas de estrés COVID-19, en total se encuestaron a 364 profesionales de los cuales más de la mitad tenían niveles moderados de estrés y una cuarta parte tenía niveles severos de estrés, los investigadores encontraron niveles satisfactorios de conocimientos sobre la enfermedad del COVID-19.

La investigación de Handayani, et al., (2020) consto de 200 trabajadores de salud, la información fue recogida por medio de cuestionario y el análisis mediante regresión logística multinivel. El rendimiento de los trabajadores de salud disminuyo con el estrés laboral intenso y el desempeño aumento con el liderazgo democrático, alto nivel educativo, antigüedad. La investigación evidencio que el desempeño de los trabajadores de salud disminuye con el estrés laboral intenso y el rendimiento de ellos aumenta con el estilo de liderazgo.

Por su parte de Baye, et al., (2020) quienes evaluaron el estrés laboral relacionado con el desempeño y los factores asociados a 398 enfermeras de Etiopia, en la cual se usó la técnica de muestreo aleatorio simple y los datos

recopilados por un cuestionario y analizado mediante regresión logística bivariados. El estudio encontró que el estrés que se relaciona con el trabajo está asociado a la crianza de los hijos, el trabajo en rotación y las enfermedades médicas crónicas.

Para Kuo, et al., (2020) quienes aplicaron una encuesta a un total de 752 personas entre personal médico y administrativo para encontrar el estrés laboral, encontrando que el nivel moderado en el personal médico y administrativo es medio a excepción de las enfermeras en las que se encontró un nivel más alto por causas personales como manos apegadas, agrietadas, etc.; en el resto del personal se encontró que los factores estresantes son el equipo de protección personal.

Así mismo Cardoso de Moura, (2020) en su investigación que contó con 2.708 médicos del Brasil. El 89% informó tener miedo de transmitir COVID-19 a su familia, y el 12% afirmó haber sido diagnosticado con el virus. Aproximadamente el 70% declararon atender pacientes con infección confirmada o sospechosos por COVID-19 por ser personal de primera línea de atención, esta investigación establece que se las relaciones entre el personal de salud y los supervisores debe ser de alta calidad para aminorar del agotamiento y ser beneficiosas en los comportamientos de liderazgo.

El estudio de Dueñas, (2020) quien analizo la existencia de relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de 76 empleados de una institución de salud. El estudio registro que los niveles de estrés laboral eran elevados por falta de motivación, insatisfacción laboral y sobre carga laboral los cuales afectan el desempeño, con la finalidad de mejorar el nivel de estrés, el investigador propuso desarrollar un plan de mejora para el personal. Por otra parte, Mendoza, (2019) de quien se adaptó el instrumento para medir el estrés laboral, identifica que la dimensión insatisfacción por retribución es la generadora de estrés en los 240 profesionales de enfermería.

Con respecto al estrés Ferh, et al., (2010) explico que son respuestas emocionales y fisiológicas a situaciones que un sujeto estima amenazante, y existe una vasta gama de teorías que enfatizan respuestas fisiológicas, medio

ambientales, cognitivas, de capacidad individual de afrontamiento, de propiedades particulares o la mezcla de ellas. Megias, et al., (2018) también afirman que el estrés es la traducción de pensamientos y sentimientos que ejercen cambios en el sujeto y si este se prolonga puede alterar su salud.

Las teorías del estrés comenzaron a desempeñar un papel importante a medida que se investigaban sistemáticamente las respuestas fisiológicas al estrés y las posibles relaciones con las enfermedades, Macias, et al., (2010) menciona que la teoría de estrés es un derivado de las investigaciones de sus fundadores Cannon y Selye. Para Lu, et al. (2021) la teoría de Cannon indica que la homeostasis es un concepto fisiológico y que un estímulo excitante produce reacciones fisiológicas asociada a los sentimientos así mismo explica que el papel que juegan los factores y conductas no son considerados en la respuesta general al estrés.

La teoría de Selye, (1964), señalo que el estrés es inducido de manera inespecífica y puede ser causado por diversos estímulos y se tendrá una reacción corporal a la que denomino síndrome de adaptación general. Ferh, et al., (2010) indico que el enfoque interaccionista del estrés de la teoría de Jhon Maison, (1968) existe el síndrome de adaptación general, pero a diferencia de la teoría de Selye las respuestas difieren según los estímulos estresores, así mismo Macias, et al., (2010) expone que este enfoque tiene un primer mediador y agente propio de la biología y depende de las respuestas emocionales a las situaciones.

La pandemia de COVID-19 ha planteado nuevos desafíos al personal de salud que amenaza con su bienestar psicológico y social que pueden afectar el desempeño en el trabajo como en su hogar pues las preocupaciones de un posible contagio a sus familiares, el factor económico y la frustración son una fuente de estrés (Hamel, et al., 2020).

Con respecto al estrés laboral; Navinés et al., (2020) definen como una respuesta psicobiológica nociva, que aparece cuando los requisitos de un trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador, así

mismo Nakao, (2010) quien expresa que el lugar de trabajo es donde se crean situaciones que generan estrés causadas por las expectativas y prioridades encomendadas por los jefes.

Según Ornek, et al., (2020) el estrés laboral se define como todas las reacciones que tienen lugar y causan cualquier cambio en las estructuras cognitivas, físicas, psicológicas y emocionales de los individuos como resultado de una alta carga de trabajo percibida, Robbins, et al., (2013) sostiene que el estrés en el trabajo es el resultado del conflicto entre el individuo con las condiciones del trabajo y los recursos para realizar dicho trabajo.

Llosa, et al., (2018) explica que generalmente, las condiciones de trabajo tienen una fuerte relación con el estrés, y pueden afectar el bienestar de los profesionales, así mismo Rönnblad, et al., (2019) manifiesta que las consecuencias a largo plazo de las reacciones de estrés, afectan la salud física y mental, el desempeño laboral, el ausentismo laboral y otros comportamientos de salud.

Según Otero, (2011) el estrés que se presenta en el escenario laboral es complejo por su naturaleza cambiante y polidimensional, está formada por fuentes de estrés, variables moduladoras, el esquema de respuesta y los efectos individuales y organizacionales así mismo Gutiérrez, et al., (2012) añaden que el estrés laboral tiene elementos que hace que los trabajadores perciban no estar a la altura en el puesto que ocupan propiciando emociones negativas que pueden causar enfermedades tanto físicas como emocionales.

Para Coduti, et al., (2013) los estresores son factores determinados por los contextos, condiciones generales y específicas, que actúan de diversas maneras como agentes productores de estrés, así mismo Peristera, et al. (2018) indica que los efectos del estrés varían entre los géneros, colocando a las mujeres en una categoría más desfavorecida y vulnerable que sus contrapartes masculinas debido a los sistemas biológicos y psicosociales.

Para Sorbello et al., (2020) en entorno de trabajo en la actual pandemia es desconocido y el hecho de presenciar el desajuste entre las necesidades de salud de los pacientes y la capacidad de abordar esas necesidades es un factor de estrés, creando más problemas psicológicos en los trabajadores de la salud que en la población general durante la pandemia de COVID-19 (Zhang et al., 2020).

Según Hamouche (2020) con la aparición del COVID-19 los factores estresantes que afectan a las personas que trabajan en salud son la percepción de seguridad, amenaza y riesgo de contagio, lo desconocido, estigma y exclusión social, pérdida financiera e inseguridad laboral, que a largo plazo podrían afectarlos psicológicamente.

En el ámbito hospitalario y el contexto en que vivimos, las personas que tiene la dirigencia de las organizaciones de salud deben proteger a su recurso humano tanto asistencial como administrativo, impartiendo directrices sobre los comportamientos de prevención y proporcionar el material de protección requerido para aquellos que necesitan estar presentes en el lugar de trabajo (Ramesh, et al., 2020) y tener medidas preventivas claras en el lugar de trabajo generará confianza, lo que ayudará a reducir el nivel de estrés en el personal de salud que se sentirán protegidos y apoyados. (Brooks, et al., 2018).

Para Moreno, et al., (2010), Los modelos teóricos del estrés laboral están basados en la interacción del personal de salud con su entorno, Rippon, et al., (2020) indica que las teorías existentes sobre el estrés laboral no se han desarrollado específicamente para explicar el estrés relacionado con el trabajo dentro de las profesiones que consisten en brindar atención médica y social, Se ha sugerido que los modelos de estrés, que son específicos de la ocupación, pueden proporcionar explicaciones más relevantes sobre cómo mejorar los factores de estrés que son idiosincrásicos para una profesión en particular (Menghini, et al., 2021)

Karasek, et al., (1990), formulo varios modelos, siendo el de interacción entre demandas y control el más generalizado, el que se basa en la relación indirecta de la satisfacción del personal de salud con el estrés que pueda tener en su lugar de trabajo, sus relaciones interpersonales, carga laboral, y esto es ampliado por Jhonson, et al., (1990) quienes agregan el apoyo social.

Por otro lado, la Comisión Europea (2020) indica que el estrés tecnológico producido por el establecimiento de tecnología avanzada en el trabajo; representa para algunos colaboradores la obligación de informarse y tomar nuevos cursos para estar actualizados en los últimos avances para así ascender o mantenerse el empleo, así como mejorar o mantener la calidad de servicio. Por otra parte, el trabajo repetitivo crea en el personal el estrés por aburrimiento pues al trabajar desarrollando las mismas tareas de la misma manera deriva en el trabajo monótono afectando el desempeño. Coduti, et al., (2013).

En la presente investigación se mostrará al estrés laboral en base a seis dimensiones: La primera es la dimensión Desgaste emocional, que según Javey, et al., (2017) esta incitado por situaciones afines al desempeño del trabajo y considera como la principal característica del estrés laboral, según la Organización mundial de la salud (2010) es una reacción retardada a los factores estresantes crónicos en el trabajo, Para Seyed, et al., (2017) es tener la sensación de estar bajo presión y pérdida de los propios recursos emocionales, el estrés laboral provoca falta de confianza y ausentismo del personal. (Taghva, 2013).

La segunda dimensión Insatisfacción por retribución, según Safinas, (2015) está dada por la insatisfacción del personal con las políticas que pueda tener en los trabajos y se ven reflejados en el comportamiento individual y dará lugar a un menor compromiso con su trabajo (Jernigan, et al.,2002), hay que mencionar que la comunicación ineficaz hace sentir al personal desconectado con la organización (Branham, 2005) debido a la incertidumbre de su posición además de la falta de reconocimiento por su desempeño y no sienta que pueda ascender por méritos y estudios por consiguiente impacte en su actitud (Calvin, 2017) pues el

reconocimiento es considerado un motivador de importancia (Las nueve dimensiones de la motivación y la satisfacción de los empleados, 2018).

La tercera dimensión es Insatisfacción del ejercicio profesional la cual puede entenderse como el desagrado de las características en que desarrolla su trabajo (Soratto,2018) que es percibida por el personal como la eficacia de su desempeño (Cantón, 2020) condicionado al lugar de trabajo y su entorno (Thomson, 2014) generando insatisfacción y desmotivan al personal afectando en el desarrollo de sus actividades laborales (Hernández, et al., 2012). En el campo de la salud es necesario mantener a los colaboradores motivados y satisfechos, pues de esto depende el servicio de calidad y la satisfacción que los usuarios esperan (Carrillo, 2015).

La cuarta dimensión es Falta de motivación que es definida como la imposibilidad de realizar las actividades establecidas creando frustración con respecto a las condiciones de trabajo. Además, los trabajadores sienten que no tienen compromiso laboral, la desmotivación conducirá a una menor productividad, estrés y conflictos en el lugar de trabajo. Esta falta de motivación puede afectar en gran medida la satisfacción laboral y a su vez la calidad y la prestación de servicio. (Morocho, 2015).

La quinta dimensión es Exceso de demanda laboral desde el ámbito del estrés se considera como un conjunto heterogéneo de peligros psicosociales (McDonald, 2003), pues el personal siente que debe realizar excesivas actividades que inclusive a veces sobrepasan el tiempo que debería dedicarle (Barbash, 1998), por tanto es uno de los factores estresantes para los empleados, muchos de los cuales experimentan niveles crecientes de fatiga y estrés. (Macdonald, 2003); Los altos niveles de estrés generados por demandas laborales excesivas pueden causar bajas en la calidad del desempeño, lesiones físicas y enfermedades relacionadas con el estrés (Heiler, 2001).

La sexta dimensión es Demérito profesional, este se produce cuando existe la desvalorización del trabajo y el esfuerzo, hace sentir al personal impotencia por

no obtener los reconocimientos esperados, además de percibir insatisfacción por un trabajo no valorado (Hernández, et al., 2012).

En todo el mundo, el personal de salud que enfrenta la pandemia se ha visto sobrecargado en la atención de los pacientes con enfermedad del COVID-19 lo que atestigua la importancia de las diversas profesiones en la rama de salud en estos momentos (Behdin, 2021). La pandemia de COVID-19 ejerce gran presión sobre el desempeño laboral de los profesionales de la salud y aumenta su riesgo de problemas de salud mental. (Greenberg, 2016).

El desempeño laboral de los trabajadores de la salud es un tema crítico en la salud ocupacional y de mayor interés durante la pandemia de COVID-19 (Zhang, et al., 2018) que ejerce una presión significativa sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la salud y aumenta su riesgo de problemas de salud. (Greenberg, et al., 2020).

El desempeño laboral definido por Dhliwayo, et al., (2020) es desempeñar tareas y comportamiento en el rol, se refiere a la efectividad en la realización de actividades que contribuyen a las tareas básicas técnicas de la organización y se enfoca en actividades de producción básica que incluye aquellos comportamientos o acciones relevantes para los objetivos de la organización y relacionados con las responsabilidades laborales. (Behdin, et al., 2021)

Según Abate, et al., (2021) el estrés laboral puede afectar indirectamente en desempeño laboral a través de otras variables mediadoras como la satisfacción laboral, por su parte Gedif, et al., (2018) indica que el personal de salud tiene la idea de compromiso con el servicio público, la búsqueda del interés público y el deseo de realizar un trabajo que valga la pena para la sociedad ya que la prestación de servicios de salud eficaz, de calidad y confiable depende de trabajadores de alta calidad, comprometidos emocional y psicológicamente (Dai, et al., 2020).

Al respecto Vroom, et al., (1964) indicó que el desempeño del personal está basado en las condiciones personales, las habilidades, conocimiento, experiencia

y añadió que el esfuerzo y la motivación están relacionados al desempeño de una persona. Así mismo Iñiguez (2021) indica que el liderazgo mejora el desempeño por que establece dirección, crea estrategias para lograr los objetivos propuestos y que cada individuo es responsable de los objetivos y las tareas en las que participa.

Chiavenato, (2009) afirmo que la eficacia del personal en su desempeño en las organizaciones es necesaria por ende las acciones del personal se entrelazan con sus actitudes y resultados. Robbins, (2004) expuso el valor de establecer metas para optimizar el desempeño del personal de salud; así mismo planteo que el desempeño global es mejor una vez que se determinan metas difíciles, caso opuesto pasa cuando las metas son sencillas.

Chmielewska, et al., (2020) indico que el desempeño laboral en salud está determinado en buena parte por la participación del personal, especialmente en términos de mejorar la eficacia organizativa de una institución de salud y depende en buena forma en el cómo se gestionan y de cómo funciona en su conjunto (Porter, 2006)

La organización en el sistema de salud es diferente a las organizaciones industriales (Shortell, 2001) por tanto tienen factores que los distinguen como la alta variabilidad y multidireccionalidad del trabajo que dificultan la regulación y medición del desempeño y la calidad, la mayoría de las actividades deben realizarse de forma inmediata y precisa, con un margen mínimo de error, las actividades laborales individuales son altamente independientes y requieren una perfecta coordinación entre varios grupos de profesionales, (kautsch, 2015).

Los principales modelos que existen son los propuestos por Karasek (1979) quien propone el modelo de control de la demanda laboral que está centrado en el equilibrio de la magnitud de las demandas y el nivel de control en la situación laboral de una persona.(Karasek,1979).

El desequilibrio esfuerzo-recompensa propuesto por Siegrist, (1996) es un modelo que define las condiciones laborales amenazadoras como un desajuste entre alta carga de trabajo y bajo control sobre las recompensas en un periodo de tiempo. (Siegrist,1996). Un punto adicional en el modelo es el concepto de compromiso excesivo con el trabajo, que puede afectar negativamente e impactar el equilibrio entre esfuerzo y recompensa. Y el modelo de injusticia organizacional, propuesto por Greenberg, (1987) refiere a cómo un empleado juzga el comportamiento de la organización. (Eloviano, et al., 2001) y (Colquitt, 2001).

Las teorías nos permiten entender las reacciones positivas y negativas en el personal de salud, ya que tiene expectativas y metas. según Klingner, et. al., (2002) quien propone la teoría de la equidad, donde relaciona la percepción que tiene el personal de salud con la imparcialidad, buen trato y comunicación asertiva; también explica la teoría de las expectativas la cual se centra en el sentimiento de satisfacción del personal de salud y muestra un mejor desempeño laboral con respecto a los demás, Vroom, (1964) agrega a esta teoría la expectativa, la instrumentalidad y la valencia.

Otra teoría que explica el desempeño laboral es la planteada por Locke (1976) que afirma que existe un rol dinámico que influye en el personal de salud, es decir, metas que requieren cierto grado de esfuerzo lo que determina su desempeño laboral, la meta es esforzarse para lograr (Locke, 1969) y las motivaciones su base pues estas guían los actos e impulsan a mejorar el desempeño.

En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral Stoner, et al., (2003) manifiestan que estas se basan en las competencias y capacidades y dan valor a la calidad de trabajo, eficiencia y responsabilidad, trabajo en equipo, respetando normas y protocolos. El desempeño laboral en la presente investigación estará determinado en base a tres dimensiones.

La primera dimensión es Competencias cognitivas que es el conjunto de habilidades mentales necesarias que tienen que ver con los mecanismos de aprendizaje, recuerdos y resolución de problemas y se relacionan con el

desempeño laboral por su utilidad al desarrollar sus actividades. Son los conocimientos que se obtienen de modo deductivo o doctrinario y es desarrollada en el ámbito mental conforme a las experiencias en su centro laboral; todo esto le permitirá al personal perfeccionar tareas o acciones. (Ruiz, 2021)

La segunda dimensión es Competencias actitudinales y sociales que se definen como todas las habilidades que tienen los individuos que hacen que su forma de actuar tanto en su ámbito laboral sea agradable, por lo que el personal busca siempre de realizar labores para las cuales está motivado, posee los conocimientos y la experiencia necesaria para efectuarlo de la mejor manera. Por tal, para distinguir estas competencias se ha requerido la exploración de algunos comportamientos que presenta el personal al momento de realizar su trabajo. (Chumpitaz, 2017)

La tercera dimensión es Competencias de capacidad técnica que son todas aquellas habilidades que implican el desempeño exacto del puesto asignado, en el ámbito técnico el cual presenta funciones de un área técnica definida y de funciones concretas. Generalmente estas habilidades se emplean en el desarrollo de las actividades laborales empleando lo aprendido de manera general y específicas, con las cuales se realizará el trabajo técnico con efectividad. (Ruiz, 2021)

Los desafíos de los sistemas de salud han ejercido presión sobre la gestión de los recursos humanos para monitorear y evaluar al personal de salud (organización mundial de la salud, 2016) pues tienen la facultad de decidir como prestar los servicios de salud, así como de elegir si utilizar y qué recursos (Striker, 2007).

Según Gibbons, (2020) los recursos humanos es el mayor activo de una organización y la fuerza impulsora de ella, un bien inmaterial de cualquier país para el logro de su desarrollo (Ministerio de salud del Perú ,2011) y el mejor enfoque para racionalizar los costos de la atención hospitalaria es mejorar el uso de los recursos humanos disponibles (organización mundial de la salud, 2006).

Según la organización mundial de la salud, (2010) uno de los procesos claves para las oficinas de recursos humanos es la gestión de desempeño pues forma parte de las bases de los sistemas de salud e incluyen al personal de salud como las personas responsables de organizar y prestar servicios de salud de calidad (Kruk, et al., 2017).

La gestión de desempeño se describe como un proceso continuo para identificar, medir y mejorar el desempeño del personal, los equipos y la organización lo que implica alinear las actividades de desempeño con los objetivos estratégicos de la empresa (Organización Mundial de la Salud, 2010). Un componente importante de un sistema de gestión de desempeño es la evaluación del desempeño que se refiere al proceso formal de evaluación del desempeño en el trabajo (Madlabana, et al.; 2020).

Para Dessler, (2001) la evaluación de desempeño expresa la calificación que obtiene el colaborador por su desempeño presente o pasada analizando el cumplimiento de las reglas y el trabajo encargado, para Arias, et. at., (2004), los resultados de las evaluaciones de desempeño del personal en salud reflejan las condiciones que aumentan la productividad y la eficiencia en un plazo determinado, la evaluación del desempeño del personal de salud debe ser sistemática, que juzgue las actividades que ejecuta y si este logra conseguir las metas propuestas, y mostrar potencial de desarrollo a futuro, sobre todo, cuánto valor suma al sistema de salud. (Chiavenato, 2009).

La evaluación de desempeño es una responsabilidad de las direcciones administrativas de los establecimientos de salud que ayudan a optimar la calidad tanto la de atención como la de servicio a los pacientes y requiere de métodos adecuados para ser efectiva en el entorno clínico (Emamzadeh, et al., 2007). El propósito de la evaluación es proporcionar retroalimentación al empleado sobre su desempeño de acuerdo con los estándares y objetivos establecidos (Panda, 2020).

Otro componente es la evaluación de competencias que analiza si el personal clínico tiene las habilidades y el conocimiento para realizar las tareas

laborales asignadas (Meretoja, et al., 2012), las competencias se definen como la adecuación funcional y la capacidad de integrar conocimientos y habilidades en contextos específicos, la competencia profesional está asociada con el desempeño laboral (Vanderhoef, et al., 2017) pues es de importancia tener fuerza laboral sólida para reforzar los sistemas de salud, y aumentar la percepción de calidad en atención de las personas, en particular las más vulnerables o marginadas (organización mundial de la salud, 2016).

Según el artículo Criterios de desempeño aplicables para evaluar enfermeras clínicas (kayha, 2001) el método ideal para la evaluación de la competencia es controvertido debido a las preocupaciones sobre su objetividad y exhaustividad con respecto a las evaluaciones de la competencia en la práctica clínica (Yanhua, et al., 2011), La evaluación por competencia profesional en el personal de salud generalmente utiliza un formato de autoevaluación. (Bahreini, 2011).

III. Metodología

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Por la finalidad de nuestra investigación es de tipo básica, pues no buscó resolver problema alguno además adquirió datos y los agrupo para elaborar conocimientos que podrán adherirse a investigaciones futuras con diferentes alcances.(Arias, et al., 2020). Es por eso que el presente estudio busco producir conocimientos que contribuyan a dar solución de la problemática planteada.

El enfoque que se usó para la presente investigación es cuantitativo, Arias, et al., (2020) indica que el enfoque cuantitativo toma conceptos abstractos los convierte mediante operacionalización de las variables en conceptos empíricos, para que las variables estrés laboral y desempeño laboral puedan ser susceptibles de medición, según Hernández, et al., (2018) los estudios con enfoque cuantitativo buscan objetividad por ello los investigadores no influyen en las mediciones siguiendo métodos estructurados y críticos para probar la hipótesis y desarrollar teorías, nuestra investigación mantuvo rigurosidad al tomar los datos y separar los sentimientos del investigador.

El diseño de la presente investigación es no experimental cuantitativo, según Hernández, et al., (2018), el diseño no experimental cuantitativo se realiza sin maniobrar deliberadamente las variables; es decir, no se influye sobre las variables independientes de manera intensional para ver su consecuencia sobre otras variables dependientes, por lo que se distinguen los fenómenos tal como se dan en su entorno normal para estudiados, los participantes de este estudio fueron observados en su entorno laboral sin estimularlos de algún modo.

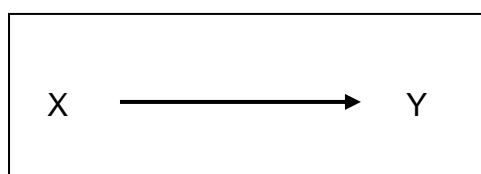
Nuestra investigación es observacional según Otzen, et al., (2017) investigador adquiere los datos de manera objetiva a los cuales somete a métodos de análisis estadísticos y sus conclusiones sean generalizan lo que permite que se aplique a sectores más amplios de la población.

A su vez es una investigación de corte transversal, según Arias, et al., (2020) este diseño adquiere los datos en un momento y solo una vez, luego los datos son descritos, se aplicó el cuestionario, a los tecnólogos médicos, y se evaluó, las características de las variables de manera independiente.

Por su alcance la presente investigación es descriptiva pues buscó analizar a las variables para encontrar sus características y propiedades en sus distintos niveles (Hernández, et al., (2018), nuestro estudio analiza la influencia de cada dimensión del estrés laboral en el desempeño de los tecnólogos médicos del hospital Octavio Mongrut.

De la misma manera nuestra investigación tiene un alcance correlacional causal pues establece relaciones entre las variables de estudio y no analizan si estas relaciones son de causalidad, se establece planteamientos e hipótesis correlacionales; así mismo, cuando se evalúan causalidad, los planteamientos e hipótesis deberán ser causales. Hernández, et al., (2018), nuestra investigación determino la asociación del estrés laboral en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut. El esquema que corresponde a la investigación es el siguiente.


Figura 1 Esquema de diseño de investigación



Dónde:

x: Variable estrés laboral

y: Variable Desempeño laboral

 : Influencia

3.2 Variable y operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

El estrés laboral se define como una respuesta psicobiológica nociva, que aparece cuando los requisitos de un trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. Navinés, et al., (2019).

Definición operacional

La variable estrés laboral tiene seis dimensiones, cinco indicadores por las dimensiones desgaste emocional, y tres indicadores en las dimensiones insatisfacción por retribución, insatisfacción del ejercicio profesional, falta de motivación, exceso de demanda y demérito profesional. (Anexo 2).

Variable 2: Desempeño laboral

El desempeño laboral se define como: “el desempeño de tareas o comportamiento en el rol se refiere a la efectividad en la realización de actividades que contribuyen a las tareas básicas técnicas de la organización y se enfoca en actividades de producción básica”. Dhliwayo, et al., (2020, p 8).

Definición operacional

La variable Desempeño laboral tiene tres dimensiones, dos indicadores en dimensión la dimensión competencias cognitivas y competencias de capacidad técnica y tres indicadores para la dimensión competencias actitudinales y sociales, las respuestas se darán en alternativas de tipo nominal. (Anexo 3).

3.3 Población, muestra y muestreo

Para Levin, et al., (1996) una población es un conjunto de todos los elementos que estamos estudiando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones. La población de nuestro estudio fue de 115 tecnólogos médicos.

Tabla 1*Distribución de la población*

Área	Nº de participantes
Laboratorio	45
Radiología	35
Terapia Física	35

Fuente: Red Sabogal de EsSalud
Elaboración propia

Criterios de inclusión

Los participantes para esta investigación elegibles para su inclusión fueron los profesionales Tecnólogos médicos con contratos CAS COVID, que hayan sido contratados entre los años 2020-2021, que estaban laborando en hospitales de la red Sabogal de EsSalud que atienden a pacientes con COVID-19 y hayan aceptado de manera voluntaria participar en este estudio y respondieron el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

Así mismo se excluyeron a los profesionales tecnólogos médicos con contratos del Decreto legislativo 728 y tecnólogos médicos con contratos CAS no contratados entre los años 2020 y 2021, que no laboraban en las áreas designadas para pacientes con COVID-19 y aquellos que no dieron su consentimiento.

Muestra

Según Palella, et al., (2008, p 93), definió la muestra como un fragmento de la población quienes deben tener ciertas particularidades que se repiten de una forma exacta, la presente investigación no tuvo muestra, se obtuvo los datos con el total de la población.

Muestreo

Según Otzen, et al., (2017) el objetivo del muestreo es “estudiar la existencia de relación entre los datos analizados de una variable en una población determinada y la distribución que esta tiene en la muestra del estudio, se hizo el muestreo no probabilístico pues los participantes fueron elegidos por sus características y el ámbito de la investigación. (Hernández, et al., 2018).

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

Nuestra investigación obtuvo la información mediante la recolección de datos, la técnica que se empleo fue la encuesta, Arias, et al., (2020) señala que una herramienta que se lleva a cabo mediante un instrumento, así mismo Bravo, et al.,(2019) indica que la encuesta recolecta información sobre los sujetos para describir, comparar o explicar aspectos como conocimientos, actitudes y comportamientos, por medio de ella se obtiene información de una muestra de individuos que busca representar a una población.

El instrumento de recopilación de datos hace referencia a cualquier herramienta con la que se pueda hacer acopio de datos, medición de variables y poder hacer análisis de la información obtenida y discriminar la relevancia de ella para la investigación. (Seiya, 2020). (Anexo 3).

Para la variable 1 se utilizó un cuestionario cuyo contenido son preguntas referentes al estrés laboral (Mendoza, 2019) y para la variable 2 el cuestionario de desempeño laboral (Ruiz, 2020). Con respecto Bernal, (2010) indica que es un proceso evaluador de los instrumentos usados para la medición de las variables que cumplen parámetros para lo cual se han creado. (Anexo 3.1).

Para Sürücü, et al., (2020) la validez se refiere a si el instrumento de medición mide el comportamiento o la calidad que pretende medir y esa medida es adecuada que el instrumento realiza su función y está determinada por la interpretación significativa y adecuada de los datos. El instrumento fue validado por tres expertos. (Anexo 3.2).

Para Sürücü, et al., (2020) la confiabilidad es la estabilidad del instrumento de medición y su consistencia en el tiempo, es la capacidad de medir instrumentos para dar resultados similares cuando se aplican en diferentes momentos. Para probar la confiabilidad de nuestro estudio se calculó el coeficiente de correlación, el coeficiente de Cronbach para cada instrumento. (Anexo 3.3)

Se realizó un estudio piloto y las correcciones o ajustes que se realizaron en función del tema en estudio. Los resultados del estudio piloto se incluyeron en los resultados de la investigación como parte de la muestra.

3.5 Procedimiento

Se realizó búsquedas en estudios relevantes en base a las variables de estudio de esta investigación, en idioma inglés como en español no mayores de 5 años de publicados. Los instrumentos usados como técnica de recolección de datos fue el cuestionario, para medir el estrés laboral fue entregado a los participantes del estudio de manera física y el cuestionario para medir el desempeño laboral fue contestado por los coordinadores de los participantes en un proceso de lista de cotejo de manera simultánea a los participantes que llenaban el cuestionario de estrés laboral, previamente habían firmado el consentimiento informado.

Para llegar a la población necesaria, se aplicó las encuestas a los tecnólogos médicos de los hospitales Sabogal, Negreiros y Mongrut, que pertenecen a la red asistencial Sabogal, por tener personal tecnólogo médico que atiende a pacientes con COVID-19 y tener las mismas funciones, luego estos datos fueron trasladados a una base de datos para luego ser analizados.

2.6 Métodos de análisis de datos

Manterola, et al., (2014) indicaron que los niveles más altos de evidencia se alcanzan mediante análisis de datos para hacer un juicio sobre la relevancia de los resultados de la investigación, es por ello se realizó una base de datos en Excel, se elaboraron los análisis descriptivos e inferenciales con el programa SPSS 26.

(Anexo 4). Para determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos se usó la prueba de regresión logística ordinal que permite dar forma una respuesta ordinal sobre la variable independientes. (Máquinas de negocios internacionales, 2017). Las pruebas fueron trabajadas a un nivel de significancia de 5%.

3.7 Aspectos éticos de la investigación

Según Salazar, et al., (2018) la ética de la investigación es el conjunto de pautas éticas que nos orientan sobre cómo se debe realizar y difundir la investigación científica, regida por estándares de conducta por parte de los investigadores de manera responsable así mismo Gonzales, (2002) indica que la ética en la investigación se preocupa de manera inequívoca en el examen de las cuestiones éticas que se plantean cuando las personas integran un grupo de estudio y para proteger los derechos, la dignidad y el bienestar de los encuestados.

Por lo expuesto, se informó a los participantes del estudio de manera escrita y verbal que la participación era de manera voluntaria y se garantizó la confidencialidad y el anonimato. Se obtuvo la aprobación para el estudio de la oficina de capacitación del Hospital Octavio Mongrut de Essalud y los datos se usaron únicamente para este estudio, también se citó y referenció en estilo APA sin obviar ninguna autoría, conforme a las normas determinadas por la escuela de postgrado de la UCV. Finalmente fue sometido al software Turnitin para comprobar.

IV. Resultados

4.1 Resultados descriptivos

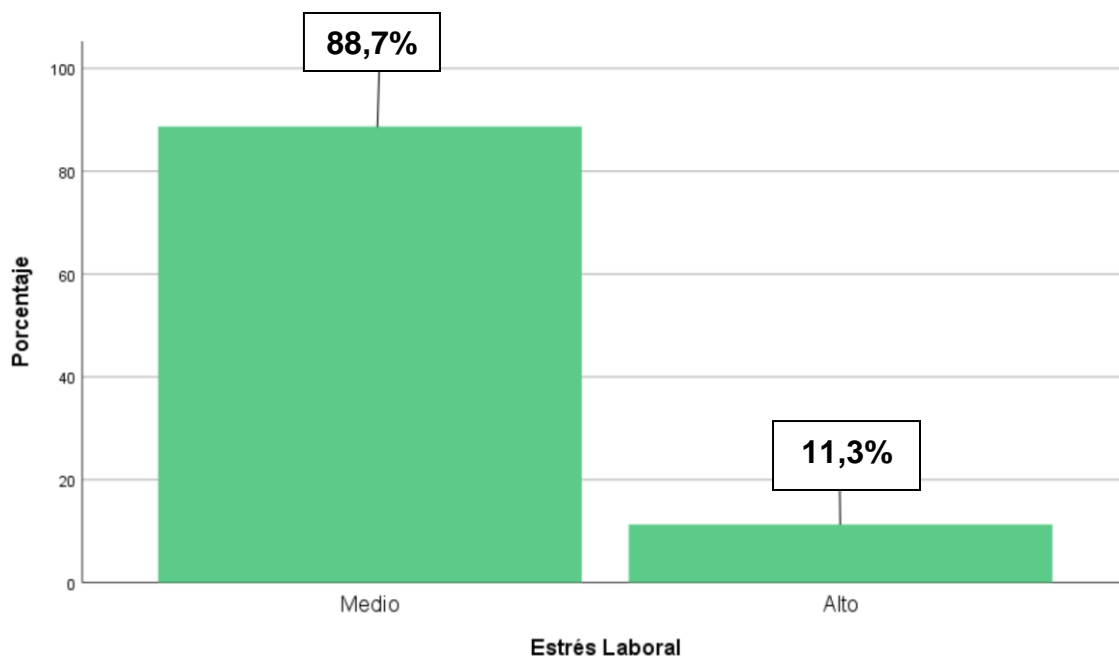
Tabla 2

Niveles de la variable estrés laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0
Medio	102	88,7
Alto	13	11,3
Total	115	100,0

Fuente: Resultados de aplicación de encuesta a Tecnólogos médicos

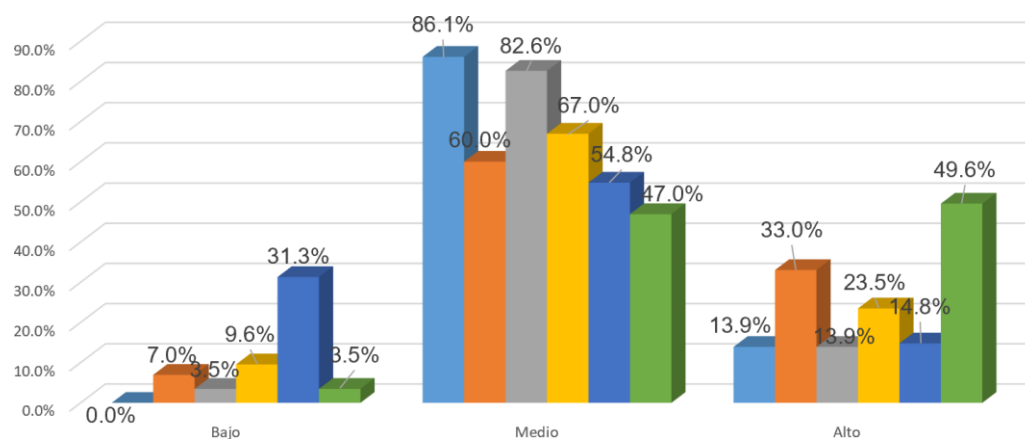
Figura 2 Niveles de percepción de la variable estrés laboral.



De los resultados expresados en la tabla 2 y figura 2 se aprecia en cuanto los niveles de estrés laboral de los tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrutde Essalud, se tiene que el nivel de medio con un 88,7% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de alto que presenta el 11,3%, en cuanto al nivel bajo es nulo. Predominando el nivel medio para esta variable.

Tabla 3*Distribución de frecuencias de las dimensiones del estrés laboral*

Dimensiones Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Desgaste emocional	Bajo	0	0.0%
	Medio	99	86.1%
	Alto	16	13.9%
Insatisfacción por retribución	Bajo	8	7.0%
	Medio	69	60.0%
	Alto	38	33.0%
Insatisfacción del ejercicio profesional	Bajo	4	3.5%
	Medio	95	82.6%
	Alto	16	13.9%
Falta de motivación	Bajo	11	9.6%
	Medio	77	67.0%
	Alto	27	23.5%
Exceso de demanda laboral	Bajo	36	31.3%
	Medio	63	54.8%
	Alto	17	14.8%
Demerito profesional	Bajo	4	3.5%
	Medio	54	47.0%
	Alto	57	49.6%

Figura 3 Niveles de estrés laboral por dimensiones**Interpretación:**

Con respecto a la tabla 3 y a la figura 3, en lo que corresponde a la dimensión desgaste emocional tenemos al nivel bajo en un 0,0%, seguido de un nivel medio con un 86,1% para luego obtener el nivel alto con un 13,9%; con respecto a la

segunda dimensión insatisfacción por retribución podemos observar un nivel predominante que es el medio con un 60,0% seguido de los niveles bajo y alto con un 7,0% y 33,0% respectivamente.

Con respecto a la tercera dimensión insatisfacción del ejercicio profesional se observa un nivel bajo del 3,5%, acompañado de un nivel medio del 82,6% y un nivel alto con el 13,9%. Con respecto a la falta de motivación, tenemos al nivel bajo con el 9,6%, seguido del nivel medio con el 67,0% y el nivel alto con el 23,5%.

Se obtuvo los niveles bajo, medio y alto para la dimensión exceso de demanda laboral con porcentajes: 31,3%, 54,8% y 14,8% respectivamente. Finalmente tenemos al demerito profesional al nivel bajo con sólo el 3,5%, al nivel medio con el 47,0% y el nivel alto siendo superior con el 49,6%.

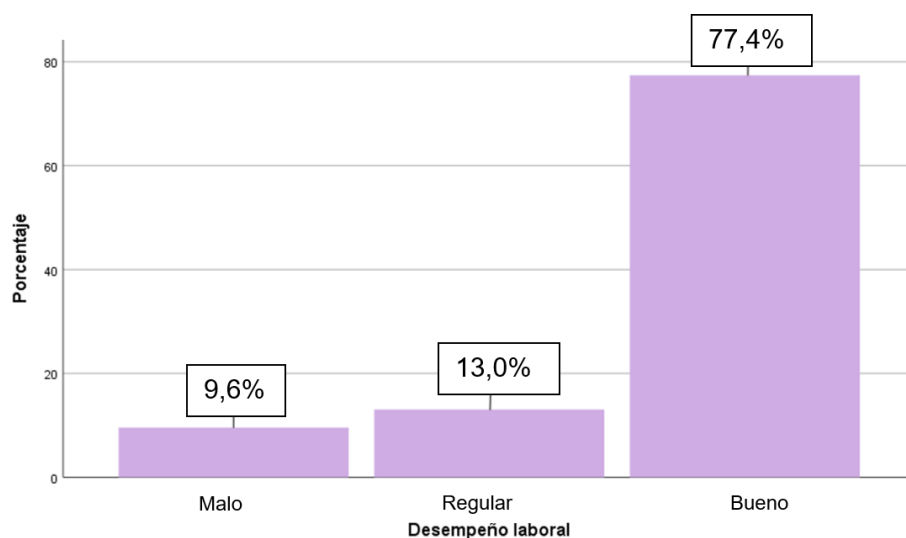
Tabla 4

Niveles de la variable desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	9,6
Medio	15	13,0
Alto	89	77,4
Total	115	100,0

Fuente: Resultados de aplicación de encuesta a Tecnólogos médicos

Figura 3 Niveles de la variable desempeño laboral



Interpretación:

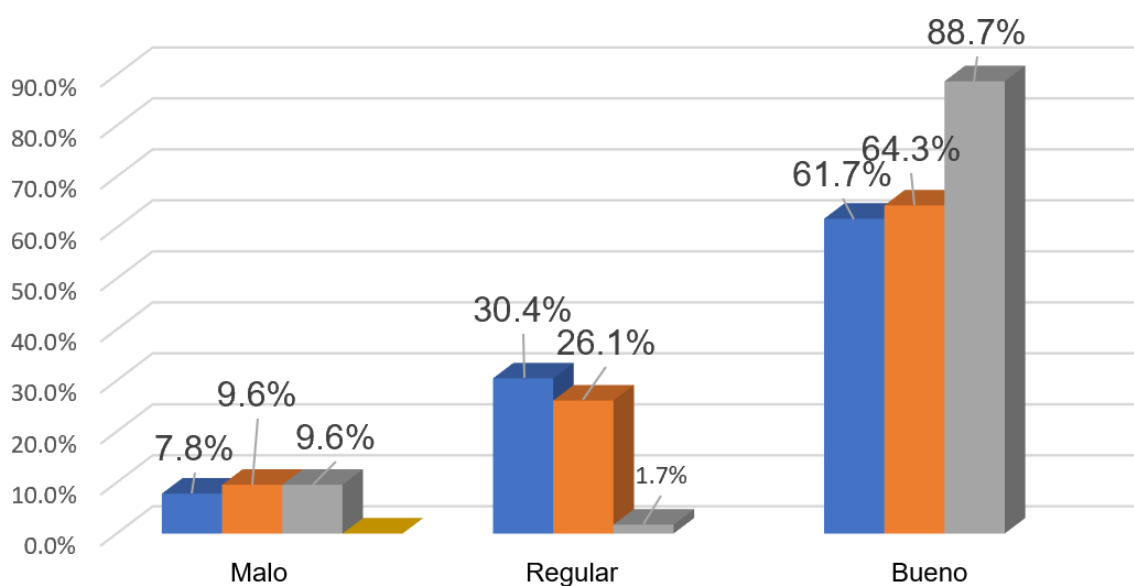
De los resultados expresados en la tabla 3 y figura 3, se aprecia a los niveles de desempeño laboral de los tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut en estudio, tienen que el nivel de medio con un 13,0% tiene el menor porcentaje en comparación al nivel de alto que presenta el 77,4%, en cuanto al nivel bajo es de 9,6% que difiere en porcentaje al nivel alto.

Tabla 5

Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño laboral

Dimensiones Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Competencias cognitivas	Malo	9	7.8%
	Regular	35	30.4%
	Bueno	71	61.7%
Competencias actitudinales	Malo	11	9.6%
	Regular	30	26.1%
	Bueno	74	64.3%
Competencias de capacidad técnica	Malo	11	9.6%
	Regular	2	1.7%
	Bueno	102	88.7%

Figura 4 Niveles del desempeño laboral por dimensiones



Interpretación:

Con respecto a la tabla 4 y a la figura 4, el 7,8% perciben un nivel malo en la dimensión competencias cognitivas; el 30,4% un nivel regular y el 61,7% un nivel bueno, siendo el nivel alto el predominante en esta dimensión; el 9,6% perciben un nivel bajo en la dimensión competencias actitudinales; el 26,1% un nivel regular y el 64,3% un nivel bueno.

Siendo el nivel bueno el predominante en esta dimensión; finalmente el 9,6% perciben un nivel malo en las competencias de capacidad técnica; el 1,7% un nivel regular y el 88,7% un nivel bueno, siendo el nivel alto el predominante en esta dimensión y en las demás.

4.2 Resultado Inferencial

Para probar la hipótesis principal y las específicas, se utilizó la regresión logística ordinal en el programa SPSS. Las variables se ingresaron en dos modelos. El primer modelo está destinado a probar la hipótesis general, y el segundo modelo está destinado a probar las hipótesis específicas.

Prueba de variabilidad de la hipótesis general:

Tabla 6

Prueba de variabilidad de la hipótesis general

Hipótesis	Variables	Logaritmo de verosimilitud	Chi-cuadrado	Sig. bilateral	Pseudo Cuadrado de Nagelkerke	% de influencia x 100%
Hipótesis general	Estrés laboral* Desempeño laboral	12,839	58,175	,000	,531	53,1%

Realizado el análisis en la hipótesis general se ha demostrado que la variable estrés laboral presenta alta variabilidad sobre el desempeño laboral de 53,1% de

acuerdo con el índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,531 y al p valor de 0,000.

Hipótesis general

Ho: No existe influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los Tecnólogos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021.

H1: Si existe influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021

Tabla 7

Estimación de parámetros para la prueba de estrés laboral en el desempeño laboral.

Estimaciones de parámetro		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2=1]	-17,532	3,355	27,310	1	,000	-24,107	-10,957
	[V2=2]	-14,618	2,567	32,423	1	,000	-19,649	-9,586
Ubicación	V1	-6,385	1,246	26,258	1	,000	-8,827	-3,943

Función de enlace: Logit.a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla 6, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al desempeño laboral se asumirá para la comparación al nivel bajo (1) y medio (2), no influye en el caso de alto (3), en cuanto al estrés laboral (probabilidad de ocurrencia) al ser considerado el coeficiente negativo (-6,385), con p valor de (0,000) significativo.

La influencia es reforzada por los valores de Wald de 26,258 mayor a 4. El estrés laboral y el desempeño laboral tienen un valor negativo (función decreciente) es decir, tienen una probabilidad decreciente de ocurrencia, es decir, mientras mayor sea el estrés laboral, el desempeño laboral decrecerá.

Prueba de variabilidad de la hipótesis específica 2:

Tabla 8

Prueba de variabilidad de la hipótesis específica 1

Hipótesis	Variables	Logaritmo de verosimilitud	Chi-cuadrado	Sig. bilateral	Pseudo Cuadrado de Nagelkerke	% de influencia x 100%
Hipótesis específica-1	Desgaste emocional* Desempeño laboral	22,238	39,788	,000	,391	39,1%

En la hipótesis específica 1 específica se ha demostrado que el desgaste emocional presenta una mediana variabilidad sobre el desempeño laboral del 39,1% de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,391 y al p valor de 0,000.

Hipótesis específica 1: Desgaste emocional

Ho: No existe influencia del desgaste emocional en el desempeño laboral de los Tecnólogos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021

H1: Si existe influencia del desgaste emocional en el desempeño laboral de los Tecnólogos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021

Tabla 9

Estimación de parámetros para la prueba de desgaste emocional en el desempeño laboral.

Estimaciones de parámetro		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2=1]	-11,765	1,807	42,407	1	,000	-15,307	-8,224
	[V2=2]	-10,014	1,535	42,555	1	,000	-13,022	-7,005
Ubicación	D11	-4,089	,699	34,239	1	,000	-5,459	-2,719

Función de enlace: Logit.a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla 8, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al desempeño laboral se asumirá para la comparación al nivel bajo (1) y medio (2), no influye en el caso de alto (3), en cuanto al desgaste emocional (probabilidad de ocurrencia) al ser considerado el coeficiente negativo (-4,089), con p valor de (0,000) significativo.

La influencia es reforzada por los valores de Wald de 34,239 mayor a 4. El desgaste emocional y el desempeño laboral tienen un valor negativo (función decreciente) es decir, tienen una probabilidad decreciente de ocurrencia, es decir, mientras mayor sea el desgaste emocional, el desempeño laboral decrecerá.

Prueba de variabilidad de la hipótesis específica 2:

Tabla 10

Prueba de variabilidad de la hipótesis específica 2

Hipótesis	VARIABLES	Logaritmo de verosimilitud	Chi-cuadrado	Sig. bilateral	Pseudo Cuadrado de Nagelkerke	% de influencia x 100%
Hipótesis específica-2	Insatisfacción por retribución* Desempeño laboral	18,696	6,900	,009	,078	7,8%

En la hipótesis específica 2 se ha demostrado que la insatisfacción por retribución presenta una baja variabilidad sobre el desempeño laboral de 7,8 % de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,078 y al p valor de 0,009.

Hipótesis específica 2: Insatisfacción por retribución en el desempeño laboral

Ho: No existe influencia de la insatisfacción por retribución en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021.

H1: Si existe influencia de la insatisfacción por retribución en el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021

La insatisfacción por retribución y el desempeño laboral tienen un valor de significación mayor a 0.001, por ello consideramos que la insatisfacción por retribución no influye en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021.

Prueba de variabilidad de la hipótesis específica 3

Tabla 11

Prueba de variabilidad de la hipótesis específica 3

Hipótesis	Variables	Logaritmo de verosimilitud	Chi-cuadrado	Sig. bilateral	Pseudo Cuadrado de Nagelkerke	% de influencia x 100%
Hipótesis específica-3	Insatisfacción del ejercicio profesional* Desempeño laboral	23,613	9,026	,003	,101	10,1%

En la hipótesis específica 3 se ha demostrado que la insatisfacción del ejercicio profesional presenta una variabilidad sobre el desempeño laboral de 10,1% de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,101 y al p valor de 0,003.

Hipótesis específica 3: Insatisfacción del ejercicio profesional

Ho: No existe influencia de la insatisfacción del ejercicio profesional en el desempeño laboral de los tecnólogos medicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021.

H1: Si existe influencia de la insatisfacción del ejercicio profesional en el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021

La insatisfacción del ejercicio profesional tiene un valor de significación mayor a 0.001, por ello consideramos que no tiene influencia en el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021

Prueba de variabilidad de la hipótesis específica 4

Tabla 12

Prueba de variabilidad de la hipótesis específica 4

Hipótesis	Variables	Logaritmo de verosimilitud	Chi-cuadrado	Sig. bilateral	Pseudo Cuadrado de Nagelkerke	% de influencia x 100%
Hipótesis específica-4	Falta de motivación* Desempeño laboral	33,820	17,501	,000	,189	18,9%

Con respecto a la hipótesis específica 4 tenemos que la falta de motivación presenta una variabilidad sobre el desempeño laboral de 18,9% de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,189 y al p valor de 0,000.

En caso de la dimensión insatisfacción del ejercicio profesional, se encuentra un nivel muy bajo de variabilidad sobre el desempeño laboral (10,1%), lo que nos demuestra que no existe influencia insatisfacción del ejercicio profesional en el desempeño laboral, es decir que no se demuestra la hipótesis específica.

Hipótesis específica 4: Falta de motivación

Ho: No existe influencia de la falta de motivación en el desempeño laboral de los Tecnólogos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021

H1: Si existe influencia de la falta de motivación en el desempeño laboral de los Tecnólogos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021

Tabla 13

Estimación de parámetros para la prueba de la falta de motivación en el desempeño laboral.

Estimaciones de parámetro		Estimación	Error estándar	Wald	g	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2=1]	-6,538	1,166	31,44	1	,00	-8,823	-4,253
	[V2=2]	-5,373	1,096	24,05	1	,00	-7,521	-3,226
Ubicación	D14	-1,869	,450	17,26	1	,00	-2,750	-,987

Función de enlace: Logit.a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla 13, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al desempeño laboral se asumirá para la comparación al nivel bajo (1) y medio (2), no influye en el caso de alto (3), en cuanto a la falta de motivación (probabilidad de ocurrencia) al ser considerado el coeficiente negativo (-1,869), con p valor de (0.000) significativo.

La influencia es reforzada por los valores de Wald de 17,269 mayor a 4. La falta de motivación y el desempeño laboral tienen un valor negativo (función decreciente) es decir, tienen una probabilidad decreciente de ocurrencia, es decir, mientras mayor sea la falta de motivación, el desempeño laboral decrecerá.

Prueba de variabilidad de la hipótesis específica 5

Tabla 14

Prueba de variabilidad de la hipótesis específica 5

Hipótesis	Variables	Logaritmo de verosimilitud	Chi-cuadrado	Sig. bilateral	Pseudo Cuadrado de Nagelkerke	% de influencia x 100%
Hipótesis específica-5	Exceso de demanda laboral* Desempeño laboral	34,184	30,408	,000	,311	31,1%

En la hipótesis específica 5 se ha demostrado el exceso de demanda laboral presenta una variabilidad sobre el desempeño laboral de 31,1% de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,311 y al p valor de 0,000.

Hipótesis específica 5: Demanda Laboral

Ho: No existe influencia de la demanda laboral en el desempeño laboral de los Tecnólogos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021

H1: Si existe influencia de la demanda laboral en el desempeño laboral de los Tecnólogos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021

Tabla 15

Estimación de parámetros para la prueba del exceso de demanda laboral en el desempeño laboral.

Estimaciones de parámetro		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2=1]	-7,270	1,179	38,041	1	,000	-9,581	-4,960
	[V2=2]	-5,862	1,058	30,707	1	,000	-7,935	-3,789
Ubicación	D15	-2,321	,471	24,315	1	,000	-3,244	-1,399

Función de enlace: Logit.a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla 14, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al desempeño laboral se asumirá para la comparación al nivel bajo (1) y medio (2), no influye en el caso de alto (3), en cuanto a el exceso de demanda laboral (probabilidad de ocurrencia) al ser considerado el coeficiente negativo (-2,321), con p valor de (0.000) significativo.

La influencia es reforzada por los valores de Wald de 24,315 mayor a 4. El exceso de demanda laboral y el desempeño laboral tienen un valor negativo (función decreciente) es decir, tienen una probabilidad decreciente de ocurrencia, es decir, mientras mayor sea el exceso de demanda laboral, el desempeño laboral decrecerá.

Prueba de variabilidad de la hipótesis específica 6

Tabla 16

Prueba de variabilidad de la hipótesis específica 6

Hipótesis	Variables	Logaritmo de verosimilitud	Chi-cuadrado	Sig. bilateral	Pseudo Cuadrado de Nagelkerke	% de influencia x 100%
Hipótesis específica-6	Demerito profesional* Desempeño laboral	16,374	15,916	,000	,173	17,3%

En la hipótesis específica 6 se ha demostrado que el demerito profesional presenta una variabilidad sobre el desempeño laboral de 17,3% de acuerdo con el índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,173 y al p valor de 0,000.

Hipótesis específica 6: Demerito profesional

Ho: No existe influencia del demerito profesional en el desempeño laboral de los Tecnólogos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021

H1: Si existe influencia del demerito profesional en el desempeño laboral de los Tecnólogos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021

Tabla 17

Estimación de parámetros para la prueba del demerito profesional en el desempeño laboral

Estimaciones de parámetro	Estimación	Error estándar	Wald	g	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [V2=1]	-7,176	1,537	21,800	1	,000	-10,188	-4,163
[V2=2]	-6,061	1,497	16,384	1	,000	-8,996	-3,126
Ubicación D16	-1,859	,537	11,982	1	,000	-2,911	-,806

Función de enlace: Logit.a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla 16, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al desempeño laboral se asumirá para la comparación al nivel bajo (1) y medio (2), no influye en el caso de alto (3), en cuanto al demerito profesional (probabilidad de ocurrencia) al ser considerado el coeficiente negativo (-1,859), con p valor de (0.001) significativo.

La influencia es reforzada por los valores de Wald de 11,982 mayor a 4. El demerito profesional y el desempeño laboral tienen un valor negativo (función decreciente) es decir, tienen una probabilidad decreciente de ocurrencia, es decir, mientras mayor sea

V. Discusión

El estrés laboral se considera una causa de trastornos físicos y psicológicos. El estrés laboral es una grave amenaza para la salud y la seguridad que puede tener consecuencias adversas. Queda muy claro a partir del estudio que se ha realizado hasta ahora que el estrés es un problema mundial con menos implicaciones en las naciones desarrolladas y más implicaciones en las naciones en desarrollo y las naciones subdesarrolladas. El problema del estrés se vuelve más severo y complejo cuando se trata de países en desarrollo donde se presta menos atención a los problemas relacionados con la salud de un empleado en una organización debido al estrés.

La influencia del estrés laboral en el desempeño laboral ha sido objeto de varios estudios para mejorar la calidad de atención y satisfacción tanto del usuario como de los profesionales de la salud, Navinés, et al., (2019) indicaron que el estrés que se desarrolla en el trabajo es una respuesta psicobiológica nociva, es por ello que esta investigación se propuso conocer el nivel de estrés laboral en los tecnólogos médicos que debido a la aparición del COVID-19 han cobrado relevancia pues son de ayuda en el diagnóstico y rehabilitación de los pacientes que padecen COVID-19 (Benites, 2021) y que esta respuesta afecte su efectividad como lo señalaron Dhliwayo, et al., (2020).

En relación al objetivo general, se halló que existe influencia entre el estrés laboral en el desempeño laboral, esto mediante valor de Pseudocuadrado de Nagelkerle de 0,531 (53.1%), estos resultados contrastan con Abbas. et al., (2021) quienes encontraron un valor de 0.429 (42.9%) debido a que en su investigación empleó estadística de correlación para demostrar el papel del estrés causado por el COVID-19 sobre el clima laboral y su desempeño laboral, siendo personal exclusivamente de salud al igual que en la presente investigación, adicionando que sus valores de estrés percibido se encuentran en mayor porcentaje en nivel medio, como se aprecia en los resultados de esta investigación.

De igual manera en el trabajo de Elbqry et al., (2021) con un valor de correlación de 0.355 (35.5%) demostrando que existe una correlación significativa entre los niveles estresores con el nivel de actitud de los médicos frente a la pandemia, esto debido a que en la investigación realizada por los autores solo la cuarta parte de su población evaluada tenían niveles severos de estrés, lo cual coincide con nuestros resultados, siendo el 11.3% de nuestra población estudiada quienes presentaron niveles severos de estrés.

Así mismo el autor Dueñas (2020) con un valor de correlación de 0.841 (84.1%) donde registró que los niveles de estrés laboral eran elevados por falta de motivación, insatisfacción laboral y sobre carga laboral los cuales afectan significativamente el desempeño laboral. Lo cual en comparación con la presente investigación se evaluaron también las mismas dimensiones que también mostraron influencia significativa.

En relación al primer objetivo específico, se halló que existe influencia entre el desgaste emocional con el desempeño laboral, esto mediante valor de Pseudocuadrado de Nagelkerle de 0,391 (39.1%) estos resultados contrastan con el trabajo de Peña (2019) donde se obtuvo un valor de 0.473 (47.3%) y se evidenció que del total de encuestados, un 88% presentó un nivel de desgaste emocional medio, lo cual se asemeja a los resultados de la presente investigación, donde se demostró que el 86% de los encuestados presentaron un nivel medio de desgaste emocional.

De igual manera en el trabajo de Gutiérrez (2019) donde se obtuvo un valor de correlación de 0.209 (2.09%) que coincide con los resultados demostrados en la presente investigación, siendo un estudio nacional y también realizado en personal de salud. Así mismo Handayani (2020) quien a pesar de no haber utilizado la misma prueba estadística, comprobó en su investigación que el 57.65 % de personas presentaban desgaste laboral lo cual influenciaba en su desempeño laboral, evidencio una disminución del desempeño a medida que aumentaba el desgaste laboral, en comparación con la presente investigación que demuestra una mediana variabilidad del desgaste laboral sobre el desempeño laboral.

En relación al segundo objetivo específico, se halló que no existe influencia entre la insatisfacción por retribución con el desempeño laboral, esto mediante valor de Pseudocuadrado de Nagelkerle de 0,78 (7.8%) estos resultados coinciden con Laqui (2019) en cuya investigación solo un 5.4% consideran como nivel alto la influencia de la insatisfacción por retribución que genera sobre su desempeño laboral, porque de ese grupo de encuestados el 87.79% presentó un desempeño laboral alto.

De igual manera Rojas (2020) donde solo el 10% de los encuestados considera que su desempeño laboral se encuentra influenciado por la insatisfacción por retribución, lo cual se asemeja a lo demostrado en la presente investigación, siendo un grupo de enfermeras las evaluadas en dicho estudio. Así mismo Mendoza (2019) en su investigación, el 23.8% de los encuestados estaban de acuerdo con que era insuficiente la retribución que recibían por su esfuerzo, sin embargo esto no generaba influencia sobre su desempeño en su centro de labores.

En relación al tercer objetivo específico, se halló que existe una baja influencia entre la insatisfacción del ejercicio profesional con el desempeño laboral, esto mediante valor de Pseudocuadrado de Nagelkerle de 0,101 (10.1%) estos resultados contrastan con Baye (2020) donde se evaluaron a enfermeras y se encontró un valor de 37.8% mediante otra prueba estadística, lo cual indicaría la diferencia amplia entre ambos resultados, y esto también es mencionado en dicha investigación, ya que se esperaron resultados con más bajos valores. De igual manera en la investigación de Cardoso de Moura (2020) donde el 70% declaró haber atendido pacientes infectados con COVID-19 y ello no afectó en su ejercicio profesional siendo bajas las cifras de insatisfacción. Por lo cual no se vio afectado su desempeño laboral.

En relación al cuarto objetivo específico, se halló que existe influencia entre la falta de motivación con el desempeño laboral, esto mediante valor de Pseudocuadrado de Nagelkerle de 0,189 (18.9%) estos resultados contrastan con la investigación de Dueñas (2020) donde el 30.3% de los evaluados expresaron sentirse sin ánimos para realizar sus actividades laborales, además de no contar

con la motivación suficiente para desarrollarse en su ambiente laboral. De la misma manera Ruiz (2021) en su investigación donde obtuvo un valor de 0.068 (6.8%) demostrando que existe una baja influencia sobre su desempeño laboral.

En relación al quinto objetivo específico, se halló que existe influencia entre el exceso de demanda laboral con el desempeño laboral, esto mediante valor de Pseudocuadrado de Nagelkerle de 0,311 (31.1%) estos resultados coinciden con el estudio realizado por Abbas S. et al (2021) donde se obtuvo un valor de 0.340 (34.0%) lo cual se debe a que la población estudiada fue solo personal de salud en ambas investigaciones, se debe considerar también que Pakistán (país donde se desarrolló dicho estudio) cuenta con un escenario socioeconómico que enfrenta desafíos al igual que nuestro país, es por eso que se encuentra similitud de situaciones y escenarios en salud.

De la misma forma Peña (2019) el 19% de personas refería que su desempeño laboral se ve influenciado por el exceso de demanda laboral, lo cual es menor que lo demostrado en la presente investigación. Así mismo Tripathi, et al., (2019) indica que los trabajadores de las salas de cirugía y medicina experimentaron más estrés laboral los trabajadores que laboran en otras salas. Una posible explicación es que los que trabajan en Unidades Médicas Quirúrgicas están expuestos a una mayor carga de trabajo y tratan con pacientes con una variedad de enfermedades y problemas que los funcionarios de la casa que trabajan en otras Unidades, lo que podría contribuir a aumentar su nivel de estrés laboral.

En relación al sexto objetivo específico, se halló que existe influencia entre el demérito profesional con el desempeño laboral, esto mediante valor de Pseudocuadrado de Nagelkerle de 0,173 (17.3%) estos resultados contrastan con Dueñas (2020) en cuya investigación el 51.3% de los profesionales de la salud establecieron que su trabajo no es valorado por las superiores, jefes inmediatos e institución, a pesar del gran esfuerzo que realicen consideran que dicho factor no influye en su desempeño laboral. Así mismo Baye (2020) en su investigación solo el 11.7 % considera que el demérito profesional influye en su desempeño laboral.

Lo cual lo podemos contrastar con los resultados hallados en la presente investigación.

VI. Conclusiones

Primera: Sobre el objetivo general se concluye que el estrés laboral influye de forma negativa alta en el desempeño laboral, por cuanto el puntaje Wald de 26,258 que es mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < a 0.05$ que permite el rechazo de la hipótesis nula.

Segunda: En referencia al primer objetivo específico se concluye que el desgaste emocional influye de forma negativa media en el desempeño laboral, por cuanto el puntaje Wald de 34,239 que es mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < a 0.05$ que permite el rechazo de la hipótesis nula.

Tercera: Con respecto al segundo objetivo específico se concluye que la insatisfacción por retribución no influye en el desempeño laboral, que permite aceptar de la hipótesis nula.

Cuarta: En referencia al tercer objetivo específico se concluye que la insatisfacción del ejercicio profesional no influye en el desempeño laboral, que permite aceptar de la hipótesis nula.

Quinta: En referencia al cuarto objetivo específico se concluye que la falta de motivación influye de forma negativa baja en el desempeño laboral, por cuanto el puntaje Wald de 17,269 que es mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < a 0.05$ que permite el rechazo de la hipótesis nula.

Sexta: En referencia al quinto objetivo específico se concluye que el exceso de demanda laboral influye de forma media en el desempeño laboral, por cuanto el puntaje Wald de 24,315 que es mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < a 0.05$ que permite el rechazo de la hipótesis nula.

Séptima: En referencia al sexto objetivo específico se concluye que el demérito profesional influye de forma negativa baja en el desempeño laboral, por cuanto el puntaje Wald de 11,982 que es mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,001 < \alpha$ 0.05 que permite el rechazo de la hipótesis nula.

VII. Recomendaciones

Primera: A los directivos del Ministerio de Salud, en especial a los responsables del área de recursos humanos para que tomen las acciones necesarias para tratar el estrés laboral que se está presentando en el personal tecnólogo médico, y plantear programas mejoren las condiciones de trabajo que generan estrés.

Segunda: A los directivos de EsSalud, se recomienda crear programas de atención psicológica para el personal de salud por el desgaste emocional que se observa en el personal.

Tercera: A los directivos de EsSalud, supervisar la distribución de la carga laboral al personal tecnólogo médico pues la investigación muestra niveles altos de estrés laboral por la carga de trabajo afecta su desempeño laboral. acciones en cuanto al sistema, el nivel de organización.

Tercera: A los directivos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, en especial a la oficina de recursos humanos para que realice de manera periódica evaluaciones de desempeño y evaluaciones de capacidades para tomar medidas efectivas en el personal que baja su desempeño y ofrecer programas de mejoras en cuanto a las capacidades.

Cuarta: Al Jefe de tecnólogos médicos del Hospital Mongrut, proponer la contratación de más personal tecnólogo médico para disminuir la carga laboral. Ya a los coordinadores de tecnólogos médicos se recomienda crear horarios con más rotación del personal pues estar mucho tiempo en una posición crea estrés laboral.

Quinta: A los coordinadores de tecnólogos médicos tomar conocimiento las preocupaciones del personal en el trabajo pues la desmotivación y comunicarlos a los jefes para tomar las medidas correctivas.

Sexta: A los jefes de tecnólogos médicos, pedir capacitaciones periódicas para el personal tecnólogo médico para mejorar sus capacidades técnicas que influyen en su desempeño laboral. A los tecnólogos médicos tomar cursos para mejorar sus capacidades técnicas para la mejorara en su desempeño laboral.

Referencias

- Abbas, S., Al-Abrow, H., Abdullah, H. O., Alnoor, A., Khattak, Z.; Khaw, K. W. (2021). Encountering Covid-19 and perceived stress and the role of a health climate among medical workers. *Current Psychology*, 1-14. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01381-8>
- Abate, HK., Mekonnen, CK. (2021). Job Satisfaction and Associated Factors Among Health Care Professionals Working in Public Health Facilities in Ethiopia: A Systematic Review. *J Multidiscip Healthc.* 14:821-830 <https://doi.org/10.2147/JMDH.S300118>
- American Psychological Association, (2010). El estrés es un problema de salud serio en los Estados Unidos. <https://www.apa.org/topiccs/stress/estres-problema>
- Arias Gonzales, J., Covinos Gallardo, M. (2020). Diseño y metodología de la investigación. (1ª ed.). *Enfoques Consulting EIRL*. http://Arias-Covinos-Diseño_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Barbash, J., Meltz, N. (septiembre,1998). Theorizing in industrial relations: approaches and aplicaciones. [Conference. Melbourne], En the working time agenda an issues paper for the Australian Trade Union. Australian centre for industrial relations *Research and training. Melborne, Australia.*<https://doi.org/10.1177/002218569804000310>
- Bashir, M., Muhammad Tanveer, A., Azeem, M. (2008). Reliability and validity of qualitative and operational reserarch paradigm. *Pakistan Journal of Statistcs and oeration research*, 4(1). <https://doi.org/10.1818/pjsor.v4i159>
- Baye, Y., Demeke, T., Birhan, N., Semahegn, A., Birhanu, S. (2020). Nurses' work-related stress and associated factors in governmental hospitals in Harar, Eastern Ethiopia: A cross-sectional study. *PLoS ONE*, 15(8), e0236782. <https://doi.org/10.1371/journal.pone0236782>
- Behdin, N-K., Gobika S., Nirusa N., Basem G., Markus, O. (2021). Factors associated with work performance and mental health of healthcare workers during pandemics: a systematic review and meta-analysis. *Journal of public health*, 1-9, fdab173. <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdab173>
- Benites Azabache, J. (16 de febrero del 2021). Director de EAP de tecnología médica de Norbert Wiener resalta labor del tecnólogo medico en tiempos de pandemia. Universidad Norbert Wiener.<https://uwiener.edu.pe/novedades/noticias/2021/02/16/director-de-eap-de-tecnologia-medica-de-norbert-wiener-resalta-labor-del-tecnologo-medico-en-tiempos-de-pandemia/>
- Berh Rivero, S. (2008). *Metodología de la investigación*. (1ª ed.), Editorial

Shalom. <https://docplayer.es/11821713-Introduccion-a-la-metodologia-de-la-investigacion.html>

Bernal, C. (2010). *Metodología de investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3a ed.). Editorial Pearson educación, Colombia. <http://anyflip.com/vede/ohla/basic>

Bravo Paniagua, T., Valenzuela Gonzales, S., (2019). Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios. Centro Medición MIDE UC, (Chile) e Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), México. *Cuadernillo técnico de evaluación educativa*, 1(1), 1-39. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>

Branham, L. (2000). *Keeping the people who keep you in business: 24 ways to hang on to your most valuable talent* (1a ed.). Amacom, USA. [https://doi.org/10.1016/S0001-2092\(06\)60575-9](https://doi.org/10.1016/S0001-2092(06)60575-9)

Brooks SK, Dunn R, Amlôt R, *et al.*: A Systematic, Thematic Review of Social and Occupational Factors Associated With Psychological Outcomes in Healthcare Employees During an Infectious Disease Outbreak. (2018). *J Occup Environ Med.*; 60(3): 248–257. doi: 10.1097/JOM.0000000000001235

Calvin Mzwenhlanhla M., Bongani Innocent D. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Research Journal of Business Management*, 11: 80-90. <https://doi.org/10.3923/ribm.2017.80.90>

Cardoso de Moura, E. C., Furtado, L., Sobral, F. (2020). Epidemia de burnout durante a pandemia de covid-19: o papel da Imx na redução do burnout dos médicos. *Revista De Administração De Empresas*, 60(6), 426-436. <http://doi.org/10.1590/S0034-759020200606>

Carrasco Crivillero, O., Castillo Saavedra, E., Salas Sánchez, R., Reyes Alfaro, C. (2020). *Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1468>, <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468>

Carrillo García, C., Martínez Roche, M., Gómez García, C., Meseguer de Pedro, M. (2015). Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales. *Anales de Psicología*, 31(2), 645- 650. <http://doi.org/10.6018/analesps.31.2.169791>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones* (9ª ed.). Editorial McGraw-Hill Interamericana, México. https://Academia.edu/28898620/ADMINISTRACION_DE_RECursos_HUMANOS_Chiavenato_9na_ed

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ª ed.). Editorial McGraw-Hill Interamericana, México
- Chirinos Cáceres J. COVID-19: (2019). La salud en el Perú en tiempos del coronavirus: A reflexionar. *Rev Soc Peru, Med Interna*. 33(1), 10-15 <https://doi.org/10.36393/spmi.v33i1.504>
- Chmielewska, M., Stokwiszewski, J., Filip, J. et al. (2020). Motivation factors affecting the job attitude of medical doctors and the organizational performance of public hospitals in Warsaw, Poland. *BMC Health Serv Res* 20, 701 <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05573-z>
- Chumpitaz Ipanaque, J. L. (2017). *Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla, Perú* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14272>
- Codut, P., Gattás, Y., Sarmiento, S., Schmid, R. (2013). *Enfermedades laborales: cómo afectan el entorno organizacional* [Tesis de bachiller, Universidad Nacional de Cuyo]. Repositorio institucional UNC. <https://bdigital.uncu.edu.ar/5215>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Comisión Europea. (23 de febrero del 2021). Establishing the Joint Undertakings under Horizon Europe, *COM (2021) 87 final*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0087&rid=2>
- Dai, B., Akey-Torku, B. (2020). The Influence of Managerial Psychology on Job Satisfaction among Healthcare Employees in Ghana. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 8(3), 262. <https://doi.org/10.3390/healthcare8030262>
- Dessler, G., Varela R. (2011). *Administración de recursos humanos, enfoque latinoamericano*, (5ª ed.). Pearson Educación, México. https://academia.edu/34193974/Administracion_de_recursos_humanos_latino_america
- Dhliwayo, P.; Coetzee, M. (2020). Cognitive intelligence, emotional intelligence and personality types as predictors of job performance: Exploring a model for personnel selection. *South African Journal of Human Resource Management*, 18(1), 1-13. <https://doi.org/10.4102/sajjhrm.v18io.1348>

- Dueñas Navarrete, F. (2020). *Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil], Repositorio institucional UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>
- Elbqry, M. G., Elmansy, F. M., Elsayed, A. E., Mansour, B., Tantawy, A., Eldin, M. B., Sayed, H. H., (2021). Effect of covid-19 stressors on healthcare workers' performance and attitude at suez canal. *University Hospitals. Middle East Current Psychiatry*, 28(1). <https://doi.org/10.1186/s43045-021-00084-x>
- Elovainio, M., Kivimäki, M., Helkama, K.; (2001). Organizational justice evaluations, job control, and occupational strain. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 418–424. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.418>
- EFE agencia, (2018). Más del 80 % de los trabajadores chinos sufre estrés laboral, según encuesta: China trabajo. (2018, Nov 02). *Service Retrieved from China*. <https://search.proquest.com/wire-feeds/más-del-80-de-los-trabajadores-chinos-sufre/docview/2127880545/se-2?accountid=37408>
- Fehr, L.A., Washburn, A. (2010). *Stress: Theories*. Salem Press Encyclopedia, 5(1), 898-1902. nlclibrary.ca/eds/detail?db=ers&an=115297569
- Emamzadeh Ghasemi H.; Vanaky Z.; Dehghan Nayeri N.; Salehi T.; Salsali M.; Faghihzadeh S. (2007). Management by Objective approach in nursing performance appraisal and its impact on quality of nursing. *Hayat.*; 13:5–15.
- Gedif, G., Sisay. Y., Alebe. I A., Belay, YA. (2018). Level of job satisfaction and associated factors among health care professionals working at University of Gondar Referral Hospital, Northwest Ethiopia: a cross-sectional study. *BMC Res Notes*. 11(1):1–7. doi:10.1186/s13104-017-3088-5
- Gibbons, Mike. (7 de julio 2020). *What is Human capital management & why is it important?*. People managing people. <https://peoplemanagingpeople.com/articles/human-capital-management/>
- Gómez-Galán, J., Lázaro-Pérez, C., Martínez-López, J. Á., Fernández-Martínez, M. D.M. (2020). Burnout in Spanish Security Forces during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 8790. doi: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17238790>
- Greemberg, N., Docherty, M., Gnanapragasam, S., Wessely, S. (26 de marzo del 2020). Managing mental health challenges faced by healthcare workers during COVID-19 pandemic. *The BMJ*, 368, m1211. doi: <https://doi.org/10.1136/bmj.m1211>
- Gutiérrez, M. R. E., & Ángeles, J. Y. I. (2012). *Estrés organizacional*. México: Trillas. <https://www.worldcat.org/title/estres-organizacional/oclc/893592568>

- Gutiérrez Villafuerte, G. (2019). *Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2018, Perú*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34706>
- Guzmán Narciso, G. A., Sánchez García, W., Placencia Medina, M. D., & Silva-Valencia, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista CEA*, 6(12), 87-103. <https://doi.org/10.22430/24223182.1543>
- Hamel, L., Lopez. L., Muñana, C., Kates, J., Michaud, J., Brodie, M. (2020). *Coronavirus. Poll. march 2020*. Retrieved from <https://www.kff.org/global-health-policy/poll-finding/kff-coronavirus-poll-march-2020/>
- Hamouche S. (2020). COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions. *Emerald Open Research*, 2, 15. <https://doi.org/10.35241/emeraldopenres.13550.1>
- Handayani N, Tamtomo D.G., Murti, B.,; (2020). *Variables at the Community Health Center Have the Ecological Effect on the Performance of Health Workers: A Multilevel Evidence from Klaten, Central Java. Health Policy Manage. 05(02): 152-161*. <https://doi.org/10.26911/thejhpm.2020.05.02.08>
- Heiler, K. (2001, August). How effectively do we regulate excessive hours of work in Australia? Draft discussion paper prepared for the Victorian Government. University of Sydney, *Australian Centre for Industrial Relations Research and Training*.
- Hernández, A., Ortega, R., & Reidl, L. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *En-claves del pensamiento*, 6(11), 97 113-129. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1411/141125357007.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., Mendoza Torres, C. R., Fernández, C.(2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (última edición), Mcgraw-Hill interamericana Editores, S.A.
- Inferencia Estadística (2ª Edición Revisada). Consultado el 20 de abril de 2021. <http://www.uca.es/teloydisren>,
- Iñiguez, Laura. (22 de marzo del 2021). How to improve Organizational Effectiveness.A guide to boost work. *Hirebook*. <https://www.hirebook.com/blog/organizational-effectiveness-7-ways-to-improve-work-performance>

- Javey Robles, G., Arceo Guzmán, M. (Septiembre, 2018). *La resiliencia y su asociación con el Estrés laboral, en médicos becarios del Hospital Doctor Fernando Quiroz Gutiérrez, 2017* [Sección de conferencia]. 2018. Memorias del Congreso Internacional de Investigación Académica Journals, CICS Tuxpan, México, 10(6), 1018-1023. <http://academmiajournals.com/pub-tuxpan-2018>
- Jernigan, I.E., Beggs, J.M., Kohut, G.F. (2002), Dimensions of work satisfaction as predictors of commitment type. *Journal of Managerial Psychology*, 17(7), 564- 579. <https://doi.org/10.1108/02683940210444030>
- Johnson, J. V. (1996). Conceptual and methodological developments in occupational stress research: An introduction to state-of-the-art reviews I". *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 6-8. DOI: 10.1037//1076-8998.1.1.6
- Kahya, E., & Oral, N. (Eds.). (2018). Applicable Performance Criteria to Evaluate Clinical Nurses. Hacettepe. *Journal of Health Administration*, 21(2): 289-304. <https://dergipark.org.tr › download › article-file>
- Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlbom, A.; Theorell, T. (1981). Job decision latitude, job demands and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *AJPH* (7)1, 694-705 doi: 10.2105/ajph.71.7.694
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. doi:10.2307/2392498
- kautsch, marcin. (2015). *Zarządzanie w opiece zdrowotnej nowe wyzwania* 978-83-264-8344-8, <https://www.profinfo.pl/ochrona-zdrowia/marketing-i-zarządzanie-w-ochronie-zdrowia/p,zarządzanie-w-opiece-zdrowotnej-nowe-wyzwania,42491.html>
- Klingner, J., Boardman, A. Buckley, P., Annamma, S., Lasser, C. (2015). The efficacy of Collaborative Strategic Reading in middle school science and social studies classes. *Reading and Writing*. 28. 10.1007/s11145-015-9570-3.
- Kuo, F.-L., Yang, P.H., Hsu, H.T., Su, C.Y., Chen, C.H., Yeh, I.J., Chen, L.C. (2020). Survey on perceived work stress and its influencing factors among hospital staff during the COVID-19 pandemic in Taiwan. *The Kaohsiung Journal of Medical Sciences*, 36(11), 944-952. <https://doi.org/10.1002/kjm2.12294>
- Kruk ME, Pate M, Mullan Z. (2017). Introducing the Lancet Global Health Commission on high-quality health systems in the SDG era. *The Lancet Global Health*. 5(5): e480–1.

- Laqui Apaza, C.; (2019). *Influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral de los trabajadores, de la Microred de salud Alca y Cotahuas, Arequipa – Perú 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Agustín], Repositorio institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8831>
- Levin, R., Rubin, D.(2004). *Estadística para Administradores*, Editorial Pearson educación, (7ma ed.), ISBN 0-13-476292-4. <https://profefily.com/wp-content/uploads/2017/12/Estad%C3%ADstica-para-administraci%C3%B3n-y-economia-Richard-I.-Levin.pdf>
- Locke, Edwin. (1969). What is Job Satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*. 4. 309-336. 10.1016/0030-5073(69)90013-0.
- Londoño Castillo, J. M., Redondo Chinchilla, M. J. y Velázquez Muñoz, L. F. (2020). *Ansiedad y depresión durante la emergencia sanitaria del COVID-19 en personal asistencial activo en instituciones de salud en Santander* [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UCC. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/28301>
- Lozano Vargas, A.; (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56. <https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Lu, S., Wei, F., & Li, G. (2021). The evolution of the concept of stress and the framework of the stress system. *Cell stress*, 5(6), 76–85. <https://doi.org/10.15698/cst2021.06.250>
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J. (2018). Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de Psicología*, 34(2), 211–223. <https://psycnet.apa.org/record/2018-23947-001>
- Macdonald, W. (2003) The impact of job demands and workload on stress and fatigue, *Australian Psychologist*, 38(2), 102-117, DOI: 10.1080/00050060310001707107
- Macias Barraza, A., Rodriguez, O. (2010). Estrés de examen, Variables moduladoras y reprobación escolar. *Revista Internacional de Psicología*, 11(2), 1-1. <https://doi.org/10.33670/18181023.v11i02.61>
- Madlabana, C.Z., Mashamba-Thompson, T.P. & Petersen, I. (2020). Performance management methods and practices among nurses in primary health care settings: a systematic scoping review protocol. *Syst Rev* 9, 40 <https://doi.org/10.1186/s13643-020-01294-w>

- Manterola C.; Asenjo-Lobos C.; Otzen, T. (2014). Jerarquización de la evidencia. Niveles de evidencia y grados de recomendación de uso actual. *Rev Chilena Infectol*, 31 (6): 705-718, <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rci/v31n6/art11.pdf>
- Maquinas internacionales de negocios (IBM), SPSS Statistics. (2017). *Regresión logística ordinal*. https://www.ibm.com/docs/es/spssstatistics/25.0.0?topic=SSLVMB_25.0.0/spss/advanced/idh_plum.html
- Megias Lizanco, F., Castro Molina, J. (2018). Manejo del estrés en profesionales sanitarios.. (1ª ed.), Difusión Avances de enfermería (DAE.SL). <https://www.aeesme.org/wp-content/uploads/2020/04/F.-Meg%C3%ADas-FJ-Castro-Manejo-del-estr%C3%A9s-en-profesionales-sanitarios.pdf>
- Menghini, L.; Balducci, C. (2021). The Importance of Contextualized Psychosocial Risk Indicators in Workplace Stress Assessment: Evidence from the Healthcare Sector. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 3263. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063263>
- Mendoza León, N. (2019). *Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo*. Guayaquil-Ecuador [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil], Repositorio institucional UCSG. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/28301>
- Meretoja, R., Koponen, L. (2012). A systematic model to compare nurses optimal and actual competencies in the clinical setting. *Journal of advanced nursing*, 68(2), 414–422. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05754.x>
- Middleton, F. (2019). *Reliability vs validity: what's the difference?* <https://www.scribbr.com/methodology/reliability-vs-validity/>
- Ministerio de salud del Perú (MINSA), (2011); *Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud, Ministerio de Salud*. (Serie Documentos Técnicos Normativos de Recursos Humanos en Salud), Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos en Salud. Dirección de Gestión del Trabajo en Salud – Lima: Ministerio de Salud, Lima-Perú, Pág. 177. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1877.pdf>
- Monterrosa Castro, Á., Buelvas de la Rosa, C., Ordosgoitia Parra, E. (2021). Probable trastorno de ansiedad generalizada en la pandemia COVID-19: Valoración en médicos generales del caribe colombiano. *Duazary*, 18(1), 7-19. doi:<http://doi.org/10.21676/2389783X.3890>
- Moreno, B., y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Universidad

Autónoma de Madrid. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Madrid],
Repositorio institucional
UAM.<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

Morocho, C. (2015). El estrés laboral del personal de enfermería y su incidencia en la calidad de servicio que se ofrece en el Hospital "Dr. Teodoro Maldonado Carbo". [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil], Repositorio institucional UCSG.
<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/1722/1/T-UTB-MGSS000028.pdf> CEPOS-

Mousavi, S.; Ramezani, M.; Salehi, I.; Khanzadeh, A.; Sheikholeslami, F.; (2017). The Relationship between Burnout Dimensions and Psychological Symptoms (Depression, Anxiety and Stress) Among Nurses. *Journal of Holistic Nursing and Midwifery*. 27.37-43.
10.18869/acadpub.hnmj.27.2.37.https://www.researchgate.net/publication/318095370_The_Relationship_between_Burnout_Dimensions_and_Psychological_Symptoms_Depression_Anxiety_and_Stress_Among_Nurses

Navinés, R. Martín Santos, R., Olivé, V., Valdés M., (2015). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Medicina Clínica*. 1; 146:359-366.<https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-clinica-2-linkresolver-estres-laboral-implicaciones-salud-fisica-S0025775315006491>

Newstrom, J. 2013. El comportamiento humano en el trabajo. (11ª ed.). México. McGraw Hill.

Organización mundial del trabajo. (2020). Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el trabajo. Ginebra, Suiza. ISBN: 978-92-2-133156-8 (web pdf).https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/-safework/documents/publication/wcms_742732.pdf

Organización mundial del trabajo, (2020). Cinco formas de proteger al personal de salud durante la crisis del COVID-19. Ginebra, Suiza.
https://www.ilo.org/global/abouttheilo/newsroom/news/WCMS_740405/lang-es/index.htm

Organización Panamericana de la Salud. Informe COVID-19 y salud mental, mensajes clave - OPS/OMS (2020). <https://www.paho.org/es/salud-mental-covid-19>

Organización mundial de la salud CIE: Clasificación Internacional de enfermedades, 11.A (2019). revisión. Estandarización mundial de la información de diagnóstico en el ámbito de la salud.<http://dtme.ranm.es/dtm/ver.php?id=971395&cual=0#:~:text=1%20%5BCIE%2D10%3A%20Z73,de%20falta%20de%20realizaci%C3%B3n%20personal.>

- Organización mundial de la salud. (2006). Measuring hospital performance to improve the quality of care in Europe: a need for clarifying the concepts and defining the main dimensions. . Report on a WHO Workshop, WHO Regional Office for Europe. <http://www.euro.who.int/document/e78873.pdf>.
- Organización Mundial de la salud. (2016). Global strategy on human resources for health: workforce 2030. Geneva: *World Health Organization*; 2016. https://www.who.int/hrh/resources/pub_globstrathrh-2030/en/.
- Ornek, O.K., Esin, M.N. (2020). Effects of a work-related stress model based mental health promotion program on job stress, stress reactions and coping profiles of women workers: a control groups study. *BMC Public Health* 20, 1658. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09769-0>
- Otero López, J., Santiago Mariño, M., Castro Bolaño, C., Pardiñas Añon, M., Miron Redondo, L., Ponte Fernández, D. (2011). *Estrés Laboral y Burnout* (2^{da} ed.). Díaz de Santos. <https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479789930.pdf>
- Otzen, T.; Manterola, C.; (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palella, S.; Martins, F. (2008). *Metodología de la investigación cuantitativa*, (2da ed.) edición, Caracas; FEDUPEL. https://www.academia.edu/35200587/2006_Metodologia_de_la_investigacion_cuantitativa_Palella_pdf
- Panda, S., Waris, M., Yusri, M., Adeleke, A.Q., Sarbani, W.M.N., (2020). Analysis of Performance Appraisal System. Retrieved from. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(1), 814-823. <https://www.psychosocial.com/article/PR200186/9482/>
doi:10.37200/IJPR/V24I1/PR200186
- Peña Ricaldi, O., Cancharis Ocejo J. (2019). *Niveles de estrés laboral y estilo de vida de las enfermeras en el servicio de emergencias del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio institucional UNAC. <http://hdl.handle.net/20500.12952/3989>
- Peristera, P., Westerlund, H., Magnusson Hanson, LL,. (2018). Paid and unpaid working hours among Swedish men and women in relation to depressive symptom trajectories: results from four waves of the Swedish longitudinal occupational survey of health. *BMJ Open*.;8:1–10.

- Porter, M. E., Teisberg, E. O. (2006). Redefining health care: creating value-based competition on results. *Harvard business press*. [https://www.hbs.edu/faculty/Publication Files](https://www.hbs.edu/faculty/PublicationFiles)
- Ramírez, T., D'Aubeterre, M. y Álvarez J. (2010). Dimensiones asociadas al estrés laboral de los maestros venezolanos. *Investigación y posgrado*. (25:1), 33-62.
- Ramesh. N., Siddaiah, A., Joseph, B. (2020). Tackling corona virus disease (COVID 19) in workplaces. *Indian. J Occup Environ Med*. 24(1):16–18. 10.4103/ijoem.IJOEM_49_20. doi: [10.4103/ijoem.IJOEM_49_20](https://doi.org/10.4103/ijoem.IJOEM_49_20)
- Rippon, D., McDonnell, A., Smith, M., McCreadie, M., Wetherell, M. (2020) A grounded theory study on work related stress in professionals who provide health & social care for people who exhibit behaviours that challenge. *PLoS ONE* 15(2): e0229706. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0229706>
- Robbins, S.; Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ª ed.), Pearson, México, 2013 ISBN: 978-607-32-1980-8 https://www.pucesa.edu.ec/wpcontent/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf
- Rojas Nolasco, M.; (2020). *Influencia del estrés en el desempeño laboral en el profesional de enfermería durante la guardia nocturna en trauma shock en el servicio de emergencia, Hospital Tingo María, 2018*. Huánuco, [tesis de bachillerato]. Repositorio institucional UNHU. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2610>
- Ruiz Gómez, E.; (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-essalud, 2019*. Lambayeque-Perú. [Tesis de maestría, Universidad del Pacifico]. Repositorio institucional de la Universidad del Pacifico. <https://hdl.handle.net/11354/2912>
- Salazar Raymond, M., Icaza Guevara, M., Alejo Machado, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305&lng=es&tlng=es.
- Santiago Bazán, C., (2020). El Tecnólogo Médico en Terapia Física y Rehabilitación entiempos de pandemia COVID-19 en Perú. *Revista Cuerpo Médico HNAAA*. 13(4)2020. <https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.134.784>
- Seiya, Collins. (2020). *Chapter three research methodology 3.1*. https://www.researchgate.net/publication/339122986_chapter_three_research_methodology_31

- Selye, H. (1960). *La tensión en la vida* (el estrés). Argentina: Compañía General Fabril Editora.
- Shortell, S. M.; Kaluzny, A. D., (2001). Podstawy zarządzania opieką zdrowotną. Uniwersyteckie Wydawnictwo Medyczne. *Vesalius* https://www.researchgate.net/publication/318662041_Zarzadzanie_zaklada_mi_o_pieki_zdrowotnej
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Soratto, J., Cunha Fernandes, S., Fontanella Martins, C., Damiani Tomasi, C., Brasil Zanini, T., Pattrig Fertonani, H. (2018). Job satisfaction and dissatisfaction among family health strategy professionals in a small city of Southern Brazil; *Rev. CEFAC*, 20(1):69-78. <https://doi.org/10.1590/1982-0216201820111117>
- Sorbello, M., El-Boghdadly, K., Di Giacinto, I., (2020). The Italian coronavirus disease 2019 outbreak: recommendations from clinical practice. *Anaesthesia*;75(6):724– 732. doi: 10.1111/anae.15049.
- Stenbacka, C. (2001). Qualitative research requires quality concepts of its own. *Management Decision*,39(7), 551-555.<http://www.sciepub.com/reference/220652>
- Striker, M. (2007). Decentralizacja zarządzania jako sposób restrukturyzacji publicznych szpitali w Polsce,[w:] Poczowski A.(red.). Społeczne aspekty przeobrażeń organizacyjnych, Difin, Warszawa. <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.98e39e74-ef94-3f94-ad39-2b59f28b9ab1>
- Sürücü, L., Maslakci, A. (25 de setiembre del 2020). Validity and Reliability in quantitative research, *BMIJ*,8(3): 2694-2726, doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>
- Taghva A, Yazdani A, Ebrahimi MR, Alizadeh K; Sakhabakhsh, M., (2013). Prevalence of depression in psychiatric Nurses and comparison with other parts of the AJA hospitals. *Nurse and Physician within War*. 23,(24) 11-16.
- Tripath. R. Jain, Puja., Jom, Iuj. (diciembre, 2019). Occupational Stress And Its Effect On Job Performance : A Case Study Of Medical House Officers. *Journal of Management*, 8(2), EOI : eoi.citefactor.org/10.11224/IUJ.07.02.19
- The Nine Dimensions of Employee Motivation & Satisfaction. (2018), recuperado el 30 de marzo. Retrieved from <https://study.com/academy/lesson/the-nine-dimensions-of-employee-motivation-satisfaction.html>.

- Vanderhoef, D. M., Delaney, K. R. (2017). National Organization of Nurse Practitioner Faculties. *Journal of the American Psychiatric Nurses Association*, 23(2), 159–165. <https://doi.org/10.1177/1078390316685154>
- Vroom, V.H. (1964). *Trabajo y motivación*. Oxford, Inglaterra: Wiley. <http://garfield.library.upenn.edu/classics1985/A1985AKX9100001.pdf>
- Yanhua, C., Watson, R. (2011). A review of clinical competence assessment in nursing. *Nurse education today*, 31(8), 832–836. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2011.05.003>
- Zhang, W., Wang, K., Yin, L. (2020). Mental health and psychosocial problems of medical health workers during the COVID-19 epidemic in China. *Psychother Psychosom*;89(4):242–250. doi: 10.1159/000507639
- Zhang, Y., Zhang, J., Li, J. (2018). The effect of intrinsic and extrinsic goals on work performance. *Pers Rev*, 47(4):900–912. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0086>
- Zuñiga Cristobal, C.; (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Revista Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 115– 120, <http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>, <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17317/14>

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Influencia del estrés laboral en el desempeño de los tecnólogos médicos del complejo hospitalario Villa Mongrut Autora: Zarela Rosa Castro Osorio							
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Estrés Laboral				
¿Cómo influye el estrés laboral en el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Complejo hospitalario Villa Mongrut de EsSalud, 2021?	Determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Complejo hospitalario Villa Mongrut de EsSalud, 2021	Si existe influencia entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Complejo hospitalario Villa Mongrut de EsSalud, 2021	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Desgaste emocional	Cansancio preocupación	1,2,3,4,5	Totalmente en desacuerdo (1),	Bajo (5-7 puntos) Medio (8 - 12 puntos) Alto (13 – 20 puntos)
			Insatisfacción por retribución	Retribución Esfuerzo y recompensa	6,7,8	En desacuerdo (2)	Bajo (5-7 puntos) Medio (8 - 12 puntos) Alto (13 – 20 puntos)
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Insatisfacción del ejercicio profesional	Resultados	9,10,11	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Bajo (5-7 puntos) Medio (8 - 12 puntos) Alto (13 – 20 puntos)
1. ¿Cómo influye el desgaste emocional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos del complejo hospitalario Villa Mongrut? 2. ¿Cómo influye la insatisfacción por retribución y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos del complejo hospitalario Villa Mongrut? 3. ¿Cómo influye la insatisfacción del ejercicio profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos del complejo hospitalario Villa Mongrut? 4. ¿Cómo influye la falta de motivación y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos del complejo hospitalario Villa Mongrut?	1.- Determinar la influye el desgaste emocional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos del complejo hospitalario Villa Mongrut 2.- Determinar la influye la insatisfacción por retribución y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos del complejo hospitalario Villa Mongrut. 3.- Determinar la influye la insatisfacción por del ejercicio profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos del complejo hospitalario Villa Mongrut. 4- Determinar la influye la falta de motivación y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos del complejo hospitalario Villa Mongrut.	1.- Si existe influencia entre el desgaste emocional y el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Complejo hospitalario Villa Mongrut de EsSalud, 2021. 2.- Si existe influencia entre la insatisfacción por retribución y el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Complejo hospitalario Villa Mongrut de EsSalud, 2021. 3.- Si existe influencia la insatisfacción del ejercicio profesional y el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Complejo hospitalario Villa Mongrut de EsSalud, 2021. 4.- Si existe influencia entre la falta de	Falta de motivación	Crecimiento laboral Calidad de atención	12,13,14	De acuerdo (4)	Bajo (5-7 puntos) Medio (8 - 12 puntos) Alto (13 – 20 puntos)
			Exceso de demanda laboral	Exceso de trabajo	15,16,17	Totalmente en de acuerdo (5)	Bajo (5-7 puntos) Medio (8 - 12 puntos) Alto (13 – 20 puntos)
			Demerito profesional	Valoración del trabajo	18,19,20	ordinal	Bajo (5-7 puntos) Medio (8 - 12 puntos) Alto (13 – 20 puntos)
			Variable 2: Desempeño laboral				
Competencias cognitivas	Solución de problemas	1,2,3, 4,5,6, 7,8	Ordinal Nunca (1)	Malo (5-7 puntos) Regular (8 - 12 puntos) Bueno (13 – 20 puntos)			

<p>Mongrut?</p> <p>5.- ¿Cómo influye el exceso de demanda laboral y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos del complejo hospitalario Villa Mongrut?</p> <p>6.- ¿Cómo influye el demerito profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos del complejo hospitalario Villa Mongrut?</p>	<p>5.-Determinar la influye el exceso de demanda laboral y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos del complejo hospitalario Villa Mongrut.</p> <p>6.-Determinar la influye el demerito profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos del complejo hospitalario Villa Mongrut.</p>	<p>motivación y el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Complejo hospitalario Villa Mongrut de EsSalud, 2021</p> <p>5.- Si existe influencia entre el exceso de demanda laboral y el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Complejo hospitalario Villa Mongrut de EsSalud, 2021</p> <p>6.- Si existe influencia entre el demerito profesional y el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Complejo hospitalario Villa Mongrut de EsSalud, 2021</p>		Capacidad de organización y planificación			
			Competencias actitudinales	Respeto al paciente Compromiso ético Trabajo en equipo	9,10,11, 12,13,14, 15	Algunas veces (2)	Malo (5-7 puntos) Regular (8 - 12 puntos) Bueno (13 – 20 puntos)
			Competencias de capacidad técnica	Hábitos Actitudes	16,17,18 19,20,21	Frecuentemente (3) Siempre (4)	Malo (5-7 puntos) Regular (8 - 12 puntos) Bueno (13 – 20 puntos)

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Básica</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Nivel: correlacional causal</p> <p>Diseño: no experimental, cuantitativa</p>	<p>Población: 90 tecnólogos médicos del complejo hospitalario Villa Mongrut de EsSalud para pacientes COVID-19.</p> <p>Muestra: 90 tecnólogos médicos del complejo hospitalario Villa Mongrut de EsSalud para pacientes COVID-19.</p>	<p>Variable: Estrés Laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario Estrés laboral</p> <p>Autor: Adaptado de Narcisa Maritza Mendoza León</p> <p>Año:2019</p> <p>Monitoreo: Likert:</p> <p>Ámbito de aplicación: Complejo Hospitalario Villa Mongrut COVID-19</p> <p>Forma de administración: De forma individual por correo electrónico</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario Desempeño laboral</p> <p>Autor: Adaptado de Nils Ericson Ruíz Gómez</p> <p>Año:2021</p> <p>Monitoreo: Likert:</p> <p>Ámbito de aplicación: Complejo Hospitalario Villa Mongrut COVID-19</p> <p>Forma de administración: De forma individual por correo electrónico</p>	<p>Descriptiva: Se realizará el análisis univariado de cada una de las variables de estudio y sus dimensiones por medio de tablas de frecuencias y gráficos de barras agrupadas.</p> <p>Inferencial: Se realizará el análisis bivariado en el cual se relacionó el estrés laboral con el desempeño laboral y sus seis dimensiones, se aplicó la prueba de regresión logística ordinal, por tratarse de variables de escala ordinal. Las pruebas fueron trabajadas a un nivel de significancia de 5%.</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Tabla

Operacionalización de la variable 1: Estrés laboral

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Estrés Laboral	El estrés laboral se define como una respuesta psicobiológica nociva, que aparece cuando los requisitos de un trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. (Navinés, et al., 2019).	La variable estrés laboral tiene seis dimensiones, cinco indicadores por las dimensiones desgaste emocional, y tres indicadores en las dimensiones insatisfacción por retribución, insatisfacción del ejercicio profesional, falta de motivación, exceso de demanda y demerito profesional.	Desgaste emocional	Cansancio Preocupación Expresiones de enojo	Ordinal 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo
			Insatisfacción por retribución	Retribución Esfuerzo y recompensa	Ordinal 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo
			Insatisfacción del ejercicio profesional	Resultados	Ordinal 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo
			Falta de motivación	Crecimiento laboral Calidad de atención	Ordinal 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo
			Exceso de demanda laboral	Exceso de trabajo	Ordinal 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo
			Demerito profesional	Valoración del trabajo	Ordinal 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo

Fuente: Narcisa Maritza Mendoza León, 2019.

Tabla

Operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Desempeño laboral	El desempeño laboral se define como: “el desempeño de tareas o comportamiento en el rol se refiere a la efectividad en la realización de actividades que contribuyen alas tareas básicas técnicas de la organización y se enfoca en actividades de producción básica”. (Dhliwayo, et al., 2020).	La variable Desempeño laboral tiene tres dimensiones, dos indicadores en la dimensión competencias cognitivas y competencias de capacidad técnica y tres indicadores para la dimensión competencias actitudinales y sociales, las respuestas se darán en alternativas de tipo nominal.	Competencias cognitivas	Solucion de problemas Capacidad de organización y planificación	Ordinal 1-Nunca 2- Algunas veces 3- Frecuentemente 4- Siempre
			Competencias actitudinales y sociales	Insatisfacción por condiciones laborales	Ordinal 1-Nunca 2- Algunas veces 3- Frecuentemente 4- Siempre
			Competencias de capacidad técnica	Exceso de esfuerzo y responsabilidad Falta de condiciones para el desempeño y buenos resultados	Ordinal 1-Nunca 2- Algunas veces 3- Frecuentemente 4- Siempre

Fuente: Nils Ericson Ruíz Gómez, 2020.

Anexo 3: Instrumento

Cuestionario de estrés Laboral

El siguiente cuestionario, tiene como finalidad, recabar información para el Trabajo de investigación de Post – Grado, Maestría en Gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo. La encuesta presentada a continuación aportara con la evaluación del estrés laboral en los profesionales tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, Recordando, que la información suministrada por Usted es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos. por favor marque un casillero por cada ítem, de acuerdo con las dimensiones que se muestran a continuación:

Especialidad: Laboratorio (...) Radiología (...) Terapia física (...)
 Tipo de contrato: CAS (...) CAS COVID (...) Ley 728 (...) Nombrado (...)

Respuestas en escala nominal: Totalmente en desacuerdo (TD), en desacuerdo (D), ni de acuerdo ni desacuerdo (AD), De acuerdo (A), Totalmente en de acuerdo (TA)

Nº	Enunciado	TD	D	AD	A	TA
1	Termino agotado emocionalmente al final de la jornada laboral					
2	Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo.					
3	Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.					
4	Me siento tenso sólo de pensar en contagiarme deCOVID-19 en mi trabajo					
5	Me siento angustiado solo de pensar que puedo contagiar deCOVID-19 a alguna persona					
6	Pienso que es insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo					
7	Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo					
8	Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo					
9	Me es difícil dar resultado en las condiciones de en qué trabajo					
10	Me siento desmotivado para realizar mi trabajo					
11	Me enoja con facilidad en el trabajo.					
12	Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan					
13	Siento frustración respecto de mis expectativas decrecimiento laboral					
14	Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar atención de calidad en esta institución					
15	Pienso que son demasiadas actividades las que realizo					
16	Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo					
17	Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario.					
18	Haga lo que haga, mi trabajo no es valorado					
19	Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos					
20	El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio					

Cuestionario de desempeño laboral

El siguiente cuestionario, tiene como finalidad, recabar información para el Trabajo de investigación de Post – Grado, Maestría en Gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo. La encuesta presentada a continuación aportara con la evaluación del desempeño laboral en los profesionales tecnólogos médicos del Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, Recordando, que la información suministrada por Usted es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos. por favor marque un casillero por cada ítem, de acuerdo con las dimensiones que se muestran a continuación:

Especialidad: Laboratorio (...) Radiología (...) Terapia física (...)
 Tipo de contrato: CAS (...) CAS COVID (...) Ley 728 (...) Nombrado (...)

Respuestas en escala nominal: Nunca (N), Algunas veces (AV), Frecuentemente (F), Siempre (S)

Nº	Enunciado	N	AV	F	S
1	¿Conoce los diferentes exámenes a realizar según la patología del paciente?				
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?				
3	¿Toma la decisión oportuna en cuanto a los exámenes que realizara al paciente?				
4	¿Brinda cuidados de salud adecuados al momento de la toma de exámenes?				
5	¿Utiliza de manera adecuada los equipos e instrumentos para la toma de exámenes?				
6	¿Reconoce signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?				
7	¿Valora y Planifica la toma de examen según el paciente?				
8	¿Realiza registros de las tomas de exámenes pacientes atendidos?				
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?				
10	¿Informa al paciente sobre el examen que va a realizar?				
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes y equipo de trabajo?				
12	¿Respeta la privacidad del paciente?				
13	¿No comenta con los demás miembros del equipo la situación de un paciente sin fundamento?				
14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización?				
15	¿Respeta las opiniones y sugerencias de los demás integrantes del equipo multidisciplinario?				
16	¿Realiza la toma exámenes de manera correcta				
17	¿Aplica correctamente los protocolos estipulados para la toma de exámenes?				
18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de la toma de exámenes?				
19	¿Realiza la desinfección antes y después del uso de los equipos para la toma de exámenes?				
20	¿Se coloca correctamente los equipos de protección personal?				
21	¿Aplica las medidas de asepsia ante y después de realizar la toma exámenes?				

Anexo 3.1: Fichas técnicas

Tabla

Ficha técnica del estrés laboral

Nombre	Cuestionario de estrés laboral
Autor	Mendoza León, Narcisa (2019) Adaptado por Castro Osorio, Zarela
Forma de aplicación	Individual
Grupo de aplicación	Mayores de 18 años
Duración	15 minutos
Objetivo	Establecer mediante una encuesta la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos que laboran en el Hospital Octavio Mongrut de EsSalud.
Descripción	El cuestionario consta de 20 preguntas, fue estructurado bajo una escala tipo Likert del 1 al 5: 1=totalmente en desacuerdo, 2=en desacuerdo, 3= ni de acuerdo ni desacuerdo, 4=de acuerdo 5=totalmente de acuerdo
Dimensiones	Dimensión 1.- Desgaste emocional: 1 al 5 (ítems) Dimensión 2.- Insatisfacción por retribución: 6 al 8 (ítems) Dimensión 3.- Insatisfacción por el ejercicio profesional: 9 al 11 (ítems) Dimensión 4.- Falta de motivación.: 12 al 14 (ítems) Dimensión 5.- Exceso de demanda laboral: 15 al 17 (ítems) Dimensión 6.- Demerito profesional 18 al 20 (ítems)
Nivel y rango	Bajo 0- 26 Medio 27 - 53 Alto 54 – 80
Alfa de Cronbach	La prueba de confiabilidad obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.88 puntos

Autor: Mendoza León, Narcisa (2019).

Tabla

Ficha técnica del desempeño laboral

Nombre	Cuestionario de desempeño laboral
Autor	Ruiz, Gómez, Nils (2020) Adaptado por Castro Osorio, Zarela
Forma de aplicación	Lista de cotejo, realizado por los coordinadores de los participantes
Grupo de aplicación	Mayores de 18 años
Duración	15 minutos
Objetivo	Establecer mediante una encuesta si el desempeño laboral está influenciado por el estrés laboral en los tecnólogos médicos que laboran el Hospital Octavio Mongrut de EsSalud.
Descripción	El cuestionario consta de 21 preguntas, fue estructurado bajo una escala tipo Likert del 1 al 4: 1=nunca, 2=algunas veces, 3= frecuentemente, 4=siempre
Dimensiones	Dimensión 1.- competencias cognitivas: 1 al 8 (ítems) Dimensión 2.- competencias actitudinales y sociales: 9 al 15 (ítems) Dimensión 3.- competencias de capacidad técnica: 16 al 21 (ítems)
Nivel y rango	Bueno 0- 21 Regular 22 - 42 Malo 43 – 63
Alfa de Cronbach	La prueba de confiabilidad obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.82 puntos

Autor: Ruiz, Gómez, Nils, (2020),

Anexo 3.2: validez

Validación por experto 1: de Estrés Laboral por Dra. Juana Yris Diaz Mujica



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Desgaste emocional								
1	Termino agotado emocionalmente al final de la jornada laboral	X		X		X		
2	Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo	X		X		X		
3	Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.	X		X		X		
4	Me siento tenso sólo de pensar en contagiarme de Covid-19 en mi trabajo	X		X		X		
5	Me siento angustiado solo de pensar que puedo contagiarme de COVID-19 a alguna persona	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Insatisfacción por retribución								
6	Pienso que es insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo	X		X		X		
7	Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo	X		X		X		
8	Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Insatisfacción del ejercicio profesional								
9	Me es difícil dar resultado en las condiciones en que trabajo	X		X		X		
10	Me siento desmotivado para realizar mi trabajo	X		X		X		
11	Me enoja con facilidad en el trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Falta de motivación								
12	Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan	X		X		X		
13	Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral	X		X		X		
14	Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar atención de calidad en esta institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Exceso de demanda laboral								
15	Pienso que son demasiadas actividades las que realizo	X		X		X		
16	Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo	X		X		X		
17	Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Demérito profesional								
18	Hago lo que haga, mi trabajo no es valorado	X		X		X		
19	Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos	X		X		X		
20	El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: **Es suficiente**)

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Juana Yris Díaz Mujica..... DNI: ...09395072.....

Especialidad del validador: **Licenciada en Obstetricia / Metodóloga**.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

24 de mayo del 2021

Dra. J. Yris Diaz Mujica
COP.18543

Desempeño laboral por Dra. Juana Yris Diaz Mujica



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Competencias cognitivas								
1	¿Conoce los diferentes exámenes a realizar según la patología del paciente?	X		X		X		
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?	X		X		X		
3	¿Toma la decisión oportuna en cuanto a los exámenes que realizara al paciente?	X		X		X		
4	¿Brinda cuidados de salud adecuados al momento de la toma de exámenes?	X		X		X		
5	¿Utiliza de manera adecuada los equipos e instrumentos para la toma de exámenes?	X		X		X		
6	¿Reconoce signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?	X		X		X		
7	¿Valora y Planifica la toma de examen según el paciente?	X		X		X		
8	¿Realiza registros de las tomas de exámenes pacientes atendidos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Competencias actitudinales y sociales								
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?	X		X		X		
10	¿Informa al paciente sobre el examen que va a realizar?	X		X		X		
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes y equipo de trabajo?	X		X		X		
12	¿Respeto la privacidad del paciente?	X		X		X		
13	¿No comenta con los demás miembros del equipo la situación de un paciente sin fundamento?	X		X		X		
14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización?	X		X		X		
15	¿Respeto las opiniones y sugerencias de los demás integrantes del equipo multidisciplinario?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: competencias de capacidad técnica								
16	¿Realiza la toma exámenes de manera correcta	X		X		X		
17	¿Aplica correctamente los protocolos estipulados para la toma de exámenes?	X		X		X		
18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de la toma de exámenes?	X		X		X		
19	¿Realiza la desinfección antes y después del uso de los equipos para la toma de exámenes?	X		X		X		
20	¿Se coloca correctamente los equipos de protección personal?	X		X		X		
21	¿Aplica las medidas de asepsia ante y después de realizar la toma exámenes?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: **Es suficiente**)

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra Juana Yris Díaz Mujica..... DNI: ...09395072.....

Especialidad del validador: **Licenciada en Obstetricia / Metodóloga.....**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

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

24 de mayo del 2021

Dra. J. Yris Diaz Mujica
COP.18543

Validación por experto 2: Estrés Laboral por Mg. Cesar Francisco Quispe Asto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Desgaste emocional								
1	Termino agotado emocionalmente al final de la jornada laboral	x		x		x		
2	Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo	x		x		x		
3	Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.	x		x		x		
4	Me siento tenso sólo de pensar en contagiarme de Covid-19 en mi trabajo	x		x		x		
5	Me siento angustiado solo de pensar que puedo contagiarme de COVID-19 a alguna persona							
DIMENSIÓN 2: Insatisfacción por retribución								
6	Pienso que es insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo	x		x		x		
7	Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo	x		x		x		
8	Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Insatisfacción del ejercicio profesional								
9	Me es difícil dar resultado en las condiciones de mi trabajo	x		x		x		
10	Me siento desmotivado para realizar mi trabajo	x		x		x		
11	Me enoja con facilidad en el trabajo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Falta de motivación								
12	Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan	x		x		x		
13	Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral	x		x		x		
14	Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar atención de calidad en esta institución	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Exceso de demanda laboral								
15	Pienso que son demasiadas actividades las que realizo	x		x		x		
16	Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo	x		x		x		
17	Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario.	x		x		x		
DIMENSIÓN 6: Demérito profesional								
18	Hago lo que haga, mi trabajo no es valorado	x		x		x		
19	Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos	x		x		x		
20	El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Cesar Francisco Quispe Asto DNI: 08597036

Especialidad del validador: Maestro en Gestión de los servicios de la salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 27 de Mayo del 2021

Firma del Experto Informante.

Validación por experto 2: Desempeño laboral por Mg. Cesar Francisco QuispeAsto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Competencias cognitivas								
1	¿Conoce los diferentes exámenes a realizar según la patología del paciente?	x		x		x		
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?	x		x		x		
3	¿Toma la decisión oportuna en cuanto a los exámenes que realizara al paciente?	x		x		x		
4	¿Brinda cuidados de salud adecuados al momento de la toma de exámenes?	x		x		x		
5	¿Utiliza de manera adecuada los equipos e instrumentos para la toma de exámenes?	x		x		x		
6	¿Reconoce signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?	x		x		x		
7	¿Valora y Planifica la toma de examen según el paciente?	x		x		x		
8	¿Realiza registros de las tomas de exámenes pacientes atendidos?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Competencias actitudinales y sociales								
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?	x		x		x		
10	¿Informa al paciente sobre el examen que va a realizar?	x		x		x		
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes y equipo de trabajo?	x		x		x		
12	¿Respeto la privacidad del paciente?	x		x		x		
13	¿No comenta con los demás miembros del equipo la situación de un paciente sin fundamento?	x		x		x		
14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización?	x		x		x		
15	¿Respeto las opiniones y sugerencias de los demás integrantes del equipo multidisciplinario?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: competencias de capacidad técnica								
16	¿Realiza la toma exámenes de manera correcta	x		x		x		
17	¿Aplica correctamente los protocolos estipulados para la toma de exámenes?	x		x		x		
18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de la toma de exámenes?	x		x		x		
19	¿Realiza la desinfección antes y después del uso de los equipos para la toma de exámenes?	x		x		x		
20	¿Se coloca correctamente los equipos de protección personal?	x		x		x		
21	¿Aplica las medidas de asepsia ante y después de realizar la toma exámenes?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Cesar Francisco Quispe Asto DNI: 08597036

Especialidad del validador: Maestro en Gestión de los servicios de la salud

Lima, 27 de Mayo del 2021

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Validación por experto 3: Estrés Laboral por Mg. Betbiary Mariel Diaz Coral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Desgaste emocional								
1	Termino agotado emocionalmente al final de la jornada laboral	X		X		X		
2	Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo	X		X		X		
3	Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.	X		X		X		
4	Me siento tenso sólo de pensar en contagiarme de COVID-19 en mi trabajo	X		X		X		
5	Me siento angustiado solo de pensar que puedo contagiarme de COVID-19 a alguna persona	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Insatisfacción por retribución								
6	Pienso que es insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo	X		X		X		
7	Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo	X		X		X		
8	Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Insatisfacción del ejercicio profesional								
9	Me es difícil dar resultado en las condiciones de mi trabajo	X		X		X		
10	Me siento desmotivado para realizar mi trabajo	X		X		X		
11	Me enoja con facilidad en el trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Falta de motivación								
12	Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan	X		X		X		
13	Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral	X		X		X		
14	Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar atención de calidad en esta institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Exceso de demanda laboral								
15	Pienso que son demasiadas actividades las que realizo	X		X		X		
16	Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo	X		X		X		
17	Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Demérito profesional								
18	Hago lo que haga, mi trabajo no es valorado	X		X		X		
19	Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos	X		X		X		
20	El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Diaz Coral, Betbiary DNI: 43278868

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

07 de junio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Betbiary Mariel Diaz Coral
 Maestra en Gestión Pública
 DNI 43278868

Firma del Experto Informante.

Validación por experto 3: Desempeño laboral por Mg. Betbiary Mariel Diaz Coral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Competencias cognitivas								
1	¿Conoce los diferentes exámenes a realizar según la patología del paciente?	X		X		X		
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?	X		X		X		
3	¿Toma la decisión oportuna en cuanto a los exámenes que realizara al paciente?	X		X		X		
4	¿Brinda cuidados de salud adecuados al momento de la toma de exámenes?	X		X		X		
5	¿Utiliza de manera adecuada los equipos e instrumentos para la toma de exámenes?	X		X		X		
6	¿Reconoce signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?	X		X		X		
7	¿Valora y Planifica la toma de examen según el paciente?	X		X		X		
8	¿Realiza registros de las tomas de exámenes pacientes atendidos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Competencias actitudinales y sociales								
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?	X		X		X		
10	¿Informa al paciente sobre el examen que va a realizar?	X		X		X		
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes y equipo de trabajo?	X		X		X		
12	¿Respeto la privacidad del paciente?	X		X		X		
13	¿No comenta con los demás miembros del equipo la situación de un paciente sin fundamento?	X		X		X		
14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización?	X		X		X		
15	¿Respeto las opiniones y sugerencias de los demás integrantes del equipo multidisciplinario?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: competencias de capacidad técnica								
16	¿Realiza la toma exámenes de manera correcta	X		X		X		
17	¿Aplica correctamente los protocolos estandarizados para la toma de exámenes?	X		X		X		
18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de la toma de exámenes?	X		X		X		
19	¿Realiza la desinfección antes y después del uso de los equipos para la toma de exámenes?	X		X		X		
20	¿Se coloca correctamente los equipos de protección personal?	X		X		X		
21	¿Aplica las medidas de asepsia ante y después de realizar la toma exámenes?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Mg: Díaz Coral, Betbiary M. DNI: 43278868

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

07 de junio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Betbiary Mariel Diaz Coral
 Maestra en Gestión Pública
 DNI 43278868

Firma del Experto Informante.

Anexo 3.3: Confiabilidad de instrumentos

Confiabilidad estrés laboral.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana

1:

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	2	5	2	3	3	4	3	4	1	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5
2	3	2	3	1	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	3	2	4	4	3	4	4
4	5	2	5	3	4	3	4	2	5	2	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4
5	2	3	5	2	3	3	4	2	3	4	2	2	2	2	2	1	2	4	2	4
6	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
8	3	2	3	3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5
9	2	3	2	2	3	5	3	5	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	5
10	3	4	2	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	1	3	2	4	4	4
11	3	3	3	2	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	4	4	5
12	2	4	2	3	2	1	3	4	3	5	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4
13	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4
14	3	3	2	2	2	5	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4
16	2	4	2	2	3	4	3	5	4	3	2	3	3	2	1	3	3	4	1	5
17	3	1	3	3	3	5	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
18	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	5
19	4	4	4	3	3	5	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
20	3	3	4	4	3	1	4	1	4	5	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4

Confiabilidad de la variable Estrés laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	20

Confiabilidad de la variable Desempeño laboral

Confiabilidad desempeño laboral.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ay

5:

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3
6	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4
7	3	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
8	4	3	5	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	5	5	2	2	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3
10	4	4	5	5	3	3	3	5	2	3	5	3	5	5	5	5	5	2	4	5	3
11	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	3
14	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
16	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
17	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
18	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3
19	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5
20	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	21

Anexo 7: Base de datos de la variable Estrés laboral y Desempeño laboral:

N°	Estrés Laboral																			
	Desgaste emocional					Insatisfacción por retribución			Insatisfacción del ejercicio profesional			Falta de motivación			Exceso de demanda laboral			Demerito profesional		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	2	5	2	3	3	4	3	4	1	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5
2	3	2	3	1	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	3	2	4	4	3	4	4
4	5	2	5	3	4	3	4	2	5	2	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4
5	2	3	5	2	3	3	4	2	3	4	2	2	2	2	2	1	2	4	2	4
6	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
8	3	2	3	3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5
9	2	3	2	2	3	5	3	5	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	5
10	3	4	2	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	1	3	2	4	4	4
11	3	3	3	2	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	4	4	5
12	2	4	2	3	2	1	3	4	3	5	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4
13	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4
14	3	3	2	2	2	5	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4
16	2	4	2	2	3	4	3	5	4	3	2	3	3	2	1	3	3	4	1	5
17	3	1	3	3	3	5	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5
18	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	5
19	4	4	4	3	3	5	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
20	3	3	4	4	3	1	4	1	4	5	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4
21	5	4	5	3	4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
22	4	2	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4
23	3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3
24	1	4	4	1	3	3	2	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4
25	3	4	4	2	3	5	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4
26	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	5	5
27	3	2	3	1	3	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5
28	3	3	4	4	3	1	3	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4
29	4	4	4	3	4	3	4	1	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4
30	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	5
31	4	2	5	2	3	3	4	3	4	1	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5
32	3	2	3	1	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2
33	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	3	2	4	4	3	4	4
34	5	2	5	3	4	3	4	2	5	2	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4
35	2	3	5	2	3	3	4	2	3	4	2	2	2	2	2	1	2	4	2	4
36	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3
37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
38	3	2	3	3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5
39	2	3	2	2	3	5	3	5	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	5
40	3	4	2	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	1	3	2	4	4	4
41	3	3	3	2	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	4	4	5
42	2	4	2	3	2	1	3	4	3	5	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4
43	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4
44	3	3	2	2	2	5	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4
45	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4
46	2	4	2	2	3	4	3	5	4	3	2	3	3	2	1	3	3	4	1	5
47	3	1	3	3	3	5	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5
48	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	5
49	4	4	4	3	3	5	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
50	3	3	4	4	3	1	4	1	4	5	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4

51	5	4	5	3	4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
52	4	2	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4
53	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3
54	1	4	4	1	3	3	2	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4
55	3	4	4	2	3	5	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4
56	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	3	5
57	3	2	3	1	3	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5
58	3	3	4	4	3	1	3	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4
59	4	4	4	3	4	3	4	1	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4
60	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5
61	4	2	5	2	3	3	4	3	4	1	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5
62	3	2	3	1	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
63	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	3	2	4	4	3	4	4
64	5	2	5	3	4	3	4	2	5	2	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4
65	2	3	5	2	3	3	4	2	3	4	2	2	2	2	2	1	2	4	2	4
66	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3
67	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
68	3	2	3	3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5
69	2	3	2	2	3	5	3	5	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	5
70	3	4	2	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	1	3	2	4	4	4
71	3	3	3	2	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	4	4	5
72	2	4	2	3	2	1	3	4	3	5	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4
73	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4
74	3	3	2	2	2	5	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4
75	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4
76	2	4	2	2	3	4	3	5	4	3	2	3	3	2	1	3	3	4	1	5
77	3	1	3	3	3	5	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
78	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	5
79	4	4	4	3	3	5	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
80	3	3	4	4	3	1	4	1	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4
81	5	4	5	3	4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
82	4	2	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4
83	3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3
84	1	4	4	1	3	3	2	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4
85	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
86	3	2	3	3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5
87	2	3	2	2	3	5	3	5	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	5
88	3	4	2	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	1	3	2	4	4	4
89	3	3	3	2	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	4	4	5
90	2	4	2	3	2	1	3	4	3	5	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4
91	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4
92	3	3	2	2	2	5	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4
93	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4
94	2	4	2	2	3	4	3	5	4	3	2	3	3	2	1	3	3	4	1	5
95	3	1	3	3	3	5	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
96	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	5
97	4	4	4	3	3	5	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
98	3	3	4	4	3	1	4	1	4	5	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4
99	5	4	5	3	4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
100	4	2	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4
101	3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3
102	1	4	4	1	3	3	2	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4
103	3	4	4	2	3	5	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4
104	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	3	5
105	3	2	3	1	3	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5
106	3	3	4	4	3	1	3	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4
107	4	4	4	3	4	3	4	1	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4
108	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5
109	4	2	5	2	3	3	4	3	4	1	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5
110	3	2	3	1	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
111	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	3	2	4	4	3	4	4
112	5	2	5	3	4	3	4	2	5	2	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4
113	2	3	5	2	3	3	4	2	3	4	2	2	2	2	2	1	2	4	2	4
114	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3
115	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4

51	4	1	4	1	1	1	3	2	1	2	2	4	2	1	2	1	1	1	2	1	1
52	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4
53	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
55	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
57	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
58	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5
59	4	2	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
60	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
64	4	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	4
65	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3
66	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4
67	3	2	2	2	4	1	1	4	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1
68	4	3	5	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	5	5	2	2	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3
70	4	4	5	5	3	3	3	5	2	3	5	3	5	5	5	5	5	2	4	5	3
71	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3
72	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	3
74	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	4	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
76	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
77	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
78	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3
79	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5
80	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
81	4	3	1	1	3	3	1	1	4	1	1	1	4	1	4	1	1	1	4	1	1
82	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4
83	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2
85	3	2	2	4	2	1	1	4	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	3
86	4	3	5	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	4	4	5	5	2	2	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3
88	4	4	5	5	3	3	3	5	2	3	5	3	5	5	5	5	5	2	4	5	3
89	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3
90	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	3
92	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	4	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
94	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
95	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
96	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3
97	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5
98	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
99	2	1	2	4	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1
100	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4
101	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
102	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
103	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
105	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
106	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5
107	4	2	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
108	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
109	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
111	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3
112	1	3	2	2	4	1	1	2	1	1	2	2	2	1	4	1	1	1	1	1	1
113	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3
114	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4
115	3	4	2	1	1	2	1	1	1	4	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	3

Anexo 6: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación "Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, Lima- 2021"

El objetivo principal es determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Complejo hospitalario Villa Mongrut de EsSalud, 2021. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como maestriza de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

El estudio se justifica porque diferentes investigaciones internacionales y nacionales, ha quedado demostrado que el estrés laboral puede influenciar en la atención que se brinda a los pacientes, el determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos que se encuentran en primera línea de atención a pacientes afectados por el COVID-19, nos facilitará proponer medidas para tratar futuras patologías mentales y físicas que puedan sufrir en un futuro post pandemia.

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

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


Firma del participante
93487827

20 de junio del 2021

Lic. T.M. Zarela Castro Osorio



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación "Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, Lima- 2021"

El objetivo principal es determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos del Complejo hospitalario Villa Mongrut de EsSalud, 2021. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como maestría de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

El estudio se justifica porque diferentes investigaciones internacionales y nacionales, ha quedado demostrado que el estrés laboral puede influenciar en la atención que se brinda a los pacientes, el determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos que se encuentran en primera línea de atención a pacientes afectados por el COVID-19, nos facilitará proponer medidas para tratar futuras patologías mentales y físicas que puedan sufrir en un futuro post pandemia.

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

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


Firma del participante
41167409

20 de junio del 2021

Lic. T.M. Zarela Castro Osorio



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

"Decenio de la igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres"

CARTA No 47 -CC-HIOMM-RPS-ESSALUD-2021

Sr Doctor

Carlos Venturo Orbegoso

Jefe ESCUELA DE POST GRADO UCV

Ref.: Solicitud de ejecución del trabajo de investigación en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz

Presente. –

Mediante la presente saludo a usted y hago de su conocimiento que habiendo revisado la solicitud para realizar el trabajo de investigación para la tesis "Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos. Este comité decide la aprobación de la misma, dando el visto bueno para que se inicie el trabajo en mención.

Sin otro particular me despido de usted

Atentamente


.....
Dr. Jorge R. Torrejón Feitosa
MEDICINA INTERNA
CMP. 19262
HOSPITAL I OCTAVIO MONGRUT MUÑOZ - RAS

MAS SALUD PARA MAS PERUANOS

Dr. Jorge TorrejonFeitosa

Jefe of. de capacitación

Del Hospital Octavio Mongrut