



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Estrés Laboral y Desempeño Laboral en el departamento de  
Enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021**

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

**Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Durand Valencia, Marleni (ORCID: 0000-0002-3251-5442)

**ASESOR:**

Mg. Zuñiga Castillo, Arturo Jaime (ORCID: 0000-0003-1241-2785)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de riesgo en salud

LIMA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A Dios Todopoderoso por concederme sabiduría y conocimiento para continuar en mi camino profesional, a mi esposo Crispín Barrial Lujan por ser pilar fundamental, brindarme su apoyo incondicional. Y a mis padres que con sus ejemplos y consejos sabios me ha enseñado ser fuerte y perseverante.

### **Agradecimiento**

A la universidad Cesar Vallejo por la oportunidad de cumplir mi deseo de superación profesional, al docente de la maestría por guiarme para desarrollar y concluir la tesis.

Al hospital de Andahuaylas por permitirme de ser parte de esta institución y brindar las facilidades ser el escenario para el desarrollo de la investigación.

Gratitud a las personas que fueron en apoyar de forma directa o indirectamente en el desarrollo de la investigación.

## Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variable y Operacionalización.....	15
3.3. Población, (criterio de selección) muestra muestreo y unidad de análisis ..	16
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos .....	17
3.5. Procedimientos .....	19
3.6. Método de análisis de datos .....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN .....	30
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES .....	34
REFERENCIAS .....	35
ANEXO .....	41

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Resultado de alfa de Cronbrach.....	17
<b>Tabla 2</b>	El resultado obtenido para la clasificación de baremo de nivel de estrés	17
<b>Tabla 3</b>	Resultado de alfa de Cronbach.....	18
<b>Tabla 4</b>	Resultado obtenido de Baremo de Desempeño Laboral .....	18
<b>Tabla 5</b>	Magnitud del Coeficiente de Confiabilidad .....	19
<b>Tabla 6</b>	Variable Estrés Laboral y sus dimensiones.....	21
<b>Tabla 7</b>	Variable Desempeño Laboral y sus dimensiones.....	23
<b>Tabla 8</b>	Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov .....	25
<b>Tabla 9</b>	Correlación entre las variables de estrés laboral y desempeño laboral. .	26
<b>Tabla 10</b>	Correlación entre la con la dimensión de control de trabajo con la variable desempeño laboral.....	27
<b>Tabla 11</b>	Correlación entre la con la dimensión demandas con la variable desempeño laboral.....	28
<b>Tabla 12</b>	Correlación entre la con la dimensión apoyo social con la variable desempeño laboral.....	29

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1</b>	Porcentaje de la variable de Estrés Laboral y sus dimensiones. ....	21
<b>Figura 2</b>	Porcentaje de la variable de Desempeño Laboral y sus dimensiones ..	23

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo general de Determinar el nivel de relación entre el estrés y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptiva correlacional, de diseño no experimental, y de corte transversal. El tamaño de la muestra fue de 100 profesionales que pertenecen al departamento de Enfermería; se aplicaron dos instrumentos uno para medir el nivel de estrés de los profesionales y otro para medir el desempeño laboral, se utilizó cuestionarios con una escala de tipo Likert, los cuales fueron validados por expertos y evidenciaron confiabilidad según Alfa de Cronbach para ambas variables. El resultado de estudio concluyó que el estrés laboral no tiene una relación significativa con el desempeño laboral del hospital sub regional de Andahuaylas con un coeficiente de 0,138 por lo que se determina entre las dos variables, con un p valor = 0.170 ( $p > 0.05$ ).

**Palabras clave:** Estrés laboral, desempeño laboral, control de trabajo, actividad laboral.

## **Abstract**

The general objective of the research was to determine the level of relationship between stress and job performance in the nursing department of the Andahuaylas sub-regional hospital, 2021. The research was quantitative in focus, descriptive-correlational level, non-experimental design, and cross-sectional. The sample size was 100 professionals belonging to the Nursing department; Two instruments were applied, one to measure the stress level of the professionals and the other to measure job performance, questionnaires with a Likert-type scale were used, which were validated by experts and showed reliability according to Cronbach's Alpha for both variables. The study result concluded that work stress does not have a significant relationship with the work performance of the Andahuaylas sub-regional hospital with a coefficient of 0.138, which is why it is determined between the two variables, with a p value = 0.170 ( $p > 0.05$ ).

**Keywords:** Job stress, job performance, job control, job activity.



## I. INTRODUCCIÓN

En un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) menciona que el que el 30% de trabajadores en el mundo has sufrido estrés en alguna periodo de su vida profesional, siendo la segunda causa de una disminución del desempeño laboral, influyendo anualmente a millones de colaboradores causando a las instituciones perdidas de productividad (González, 2009).

Cortés et al (2020) mencionan que el instituto de seguro social en México asegura que el 75% de la población mexicano se encuentran en una situación de estrés laboral, sobrepasando a países como China y Estados Unidos; el objetivo del estudio es buscar estrategias para reducir el estrés ya que afecta diversos ámbitos de la vida, provocando patología aún más fuerte con secuelas graves, las empresas son afectadas por ausentismo y bajo desempeño laboral, etc. A través de los años se han dado recomendaciones a instituciones encargadas de la salud del trabajador a dar soluciones al estrés laboral y como reducir las estadísticas y lograr un equilibrio entre el bienestar del empelado como de la institución.

Miron y Colosi (2018) en sus tesis de investigación es identificar los condicionantes del estrés laboral en los dentistas de Rumania, los cual se relacionó con sobre carga laboral, menor satisfacción laboral, malos hábitos de alimentación y ejercicios, mayor dolor y malestar en el trabajo, llegando a una conclusión que el estrés laboral está relacionado con una seria de actitudes perjudiciales en los dentistas y que hay espacio para que los dentistas realicen mejoras en el estilo de vida.

La organización de la salud en Perú, se evidenció que el 44.1% de los médicos y personal de enfermería padecen de estrés laboral. Llegando a una conclusión que el estrés influye en la reducción de la calidad de atención de los clientes por ende es importante mejorar las políticas aplicables de manera global dadas por los organismos estables competentes en velar la salud mental de los profesionales del sector salud (Valderrama y Polino, 2020).

Diaz Ledesma et al (2018) refiere que hoy por hoy es de prioridad que los trabajadores de salud perfeccionen la productividad mediante la asistencia permanente a su centro de labores y un excelente desempeño laboral, motivo por el cual se planteó, determinar cuáles son los factores que condicionan al ausentismo y cuál es su relación con el desempeño laboral. Los investigadores,

concluyen que existe una relación de moderada a baja intensidad de falta de permanencia en el centro de labores.

El estudio sobre el estrés laboral es un suceso que ocurre con todo el personal que trabaja en instituciones tanto públicas como privadas, el objetivo es analizar la relación de estrés laboral y desempeño laboral en el personal de salud, donde el resultado tiene un nivel medio de estrés de un 95.9% y un regular desempeño laboral 87.5%, abordo en una conclusión que existe una relación significativa; el work stress causa que el trabajador se desmotiva, baja su rendimiento y a consecuencia afecta su desempeño laboral (Chucle Celis et al, 2019).

En el Perú el estrés es el problema relevante de la salud pública que afecta al personal de salud en resultado provocando la incapacidad física y mental, uno de los más afectados son las enfermeras por lo gran responsabilidad que asumen para la atención de pacientes con diferentes patologías y críticas, las causas del estrés sobre carga laboral, mal clima laboral, inestabilidad laboral, entre otros (Mamani Encalada et al., 2007).

Unos de los principales problemas para la salud es el estrés laboral, siendo afectado los profesionales de enfermería y técnicos en enfermería experimentan en el trabajo problemas emocionales, síntomas de fatiga, automedicación, agotamiento, a factores como: sobre carga laboral de trabajo, jornadas laborales prolongadas por 24 horas por turno, equipos biomédicos deficientes o en mal estados de funcionamientos, materiales y equipos de protección personal inadecuado para una atención del paciente, infraestructuras inadecuadas, pacientes críticos que necesitan ser monitorizados, conflictos, aumento de demanda de pacientes que necesitan ser hospitalizados, manejos críticos de pacientes y muchas veces también actuamos en forma intermediarios de dolor y muertes para los familiares de los pacientes.

La realidad problemática de los servicios de hospitalización no solo afecta a los trabajadores de salud, sino que también afecta directamente a la atención del paciente que necesitan diferentes tipos de atenciones para su pronta recuperación, se puede percibir en el personal de salud ausentismo laboral, descansos médicos, necesidad de reemplazo, en el personal con diferentes modalidades de contrato.

Bajo la perspectiva se formuló el problema general: ¿Cuál es el nivel de relación entre el estrés laboral y desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021?

Se formuló el problema específico:

¿Cuál es el nivel de relación entre el control de trabajo y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021?

¿Cuál es el nivel de relación entre la demanda y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021?

¿Cuál es el nivel de relación entre apoyo social y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021?

El presente estudio permitió identificar aspectos relacionado al estrés laboral de los profesional que a cargo tiene el departamento de enfermería que afecta el desempeño laboral, que será de gran ayuda para fortalecer el conocimiento de los colaboradores de la unidad de enfermería y mejorar el desempeño laboral; los beneficios del estudio será de gran utilidad para el departamento de enfermería ya que permitirá identificar factores que afectan al desempeño laboral de cada uno de sus trabajadores y mejorar la atención con calidad y calidez de los pacientes.

La investigación nos permitió incrementar el conocimiento sobre el estrés laboral y la relación entre el desempeño laboral del hospital sub regional de Andahuaylas.

El trabajo de investigación fue tipo básico, correlacional de corte transversal, los resultados se obtuvieron a través de la información analizada en relación de las dos variables.

El objetivo general es:

Determinar el nivel de relación entre el estrés y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021.

Los objetivos específicos:

Determinar el nivel de relación que existe entre el control de trabajo y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021.

Determinar el nivel de relación que existe entre la demanda y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021.

Determinar el nivel de relación que existe entre apoyo social y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas 2021.

La hipótesis general: Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021.

Se planteó la hipótesis específica:

Existe relación significativa entre el control de trabajo y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021.

Existe relación significativa entre la demanda y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021.

Existe relación significativa entre apoyo social y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021.

## II. MARCO TEORICO

En el ámbito internacional define Chiang (2018) realizó un estudio con el objetivo de analizar la relación entre el work stress y la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución de beneficencia de la provincia de Concepción de Chile. El método del estudio fue empírico transversal, descriptivo correlacional; se empleó un cuestionario compuesto por 71 preguntas cerradas, a una muestra representada por 184 trabajadores dividido en 5 grupos, con un análisis del coeficiente alfa de Cronbach para la primera variable entre 0,65 y 0,92 y para la segunda variable 0,63 y 0,92. El estudio concluyó que el grado de estrés se logra reducir cuando hay satisfacción laboral y un control sobre las actividades que realiza en el trabajo.

Boyacı (2014) realizó su investigación fue con el propósito de reconocer los principales factores de estrés que enfrentan los trabajadores de salud y las formas de afrontarlo en el Hospital Militar Amasya Merzifon Turquía. El método fue descriptivo; Se empleó un cuestionario a una muestra representada de 103 colaboradores de salud. Llegando a una conclusión que el 83% tiene una fuente de estrés, los datos se evaluaron mediante el uso de cálculo de porcentaje numérico y la prueba de importancia de chi - cuadrado.

Deng (2019) realizó la investigación con el fin de conocer en que forma el estrés laboral influye en el desempeño laboral en el personal de salud de los hospitales públicos China. El estudio fue desarrollado por el método descriptivo, correlacional; se aplicó a 1594 personal de salud. Llegando a una conclusión que sufren altos niveles de estrés laboral produciendo un desempeño laboral deficiente, según el coeficiente la variable 1 se correlacionaron fuertemente con la variable 2 de los trabajadores de salud ( $b=0,59$ ;  $p < 0,001$ ).

Santander (2017) realizó la investigación para identificar factores relacionados con el estrés laboral en los trabajadores de la salud. unidades críticas del hospital de Guayaquil. El método empleado es cuantitativo, transversal y descriptivo; se aplicó un cuestionario, la muestra es de 20 profesionales y no profesionales. El estudio concluyó que hay una disminución del desempeño laboral a causa de los a los factores estresantes del entorno dentro de ellos se encuentran sobre carga laboral que genera el cansancio físico y mental.

Casagrande (2020) realizó una investigación para reconocer la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout en los trabajadores de la salud en cuidados intensivo neonatal del Hospital Guayaquil. El estudio fue desarrollado con el método cuantitativo de tipo correlacional y descriptivo; se aplicó un instrumento cuestionario la muestra fue de a 68 personal de salud, llegando a una conclusión que la primera variable se relaciona negativamente y significativamente con la segunda variable en los trabadores de salud.

Dennis (2017) realizó el trabajo de investigación con el propósito de identificar la incidencia del estrés laboral en cuidadores formales del hospital privado y de los cuidadores informales de distintos lugares de la ciudad de Quito. El método que se utilizo es cuantitativo fue de tipo transversal, descriptiva; se aplicó cuestionario a 39 profesionales de la salud entre Médicos, Enfermeras, Tec. Enfermería. El estudio concluyo que ninguno de los grupos presentó estrés crónico.

Andrés (2017) menciona en su estudio de investigación sobre el estrés que es una patología que afecta a la salud motivo por lo cual el objetivo de determinar la influencia de estrés laboral en el clima organizacional del personal de salud del Hospital de Quito, el método que se utilizo es cuantitativo correlacional transversal; como cuestionario se usó de tipo Likert a una población de 40 profesionales de enfermería, teniendo un resultado con un porcentaje que el 61% muestran un estrés alto y el 35% un clima muy favorable, llegando a una conclusión que si influye el estrés laboral según el coeficiente de chi-cuadrado.

Nacional

Vida, (2020) en su trabajo de investigación conocer la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral del profesional de salud del centro médico de Jesús María. El estudio fue desarrollado empleando el método cuantitativo, fue de tipo correlacional, no experimental; Se aplicó como instrumento cuestionario, con una muestra de 35 entre Lic. Enfermero y Tec. Enfermería. Llegando a una conclusión que existe una relación significativa de las dos variables.

Espinoza, (2020) en su investigación con el objetivo de establecer una relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de salud de Trujillo. El estudio desarrollado fue con el método correlacional y descriptivo en lo que participaron 98 trabajadores. El estudio concluyo que los trabajadores mostraron un nivel medio y alto con un porcentaje de 98% de la primera variable y

con la segunda variable catalogado como regular con un porcentaje de 39%. Según el coeficiente Rho de Spearman estableció la correlación negativa y moderada entre las dos variables.

Ramos Rettis (2016) en su tesis sobre el nivel de estrés y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud, Huánuco. El método correlacional y descriptivo donde participaron 41 trabajadores de la salud donde se utilizó dos tipos de instrumentos. Se manifiesta el nivel de estrés medio de 78% y 22% presentan un nivel bajo de estrés, en la segunda variable presenta el 58.5% califican como excelente y un 41.5% como regular. Por lo tanto, presentaron una relación positiva entre las dos variables.

Quiñones Saico et al., (2018) en tesis sobre la Influencia del Estrés en el Desempeño Laboral de los colaboradores del Centro de Salud de Andahuaylas Utilizando el método cuantitativo, fue de tipo correlacional y descriptivo; se aplicó cuestionario a 33 trabajadores asistenciales de enfermería. Arribo a una conclusión donde el problema planteado tiene una relación significativa de las dos variables, según el coeficiente Rho Spearman ( $p$ -valor $<0.01$ ) con nivel de significancia al 1%.

Reyes (2018) en su investigación, nivel de estrés laboral en enfermería en la unidad crítica del servicio de cuidados intensivos del hospital de Chimbote. Se empleó el método descriptivo, transversal; se aplicó un cuestionario la muestra representa 15 profesionales de enfermería de dos hospitales. El estudio concluyó que el en el servicio de cuidados intensivos el profesional de enfermería asistencial presento un nivel alto de estrés laboral 75% Es salud y 85.7% Regional.

Respecto al origen de la variable estrés laboral Daneri (2018) menciona que: Hans Selye descubrió que todos los pacientes a quienes atendía indistintamente de su enfermedad, Hans señala que el cuerpo presenta tres etapas: la fase de alarma, comienza cuando el cuerpo se prepara para la defensa o la huida, la segunda etapa se constituye en la resistencia se refiere a la adaptación a situaciones estresantes (fisiológicos, cognitivos, emocionales), la tercera es la fase de agotamiento donde los trastornos vienen hacer crónicos.

Según a los conceptos de la base teórica respecto al origen de la variable estrés, al principio del siglo XX Walter Cannon definió al estrés es el nivel máximo que un organismo puede neutralizar, señalo la importancia que cumple el sistema nervioso autónomo en el mantenimiento de la homeostasis donde agrega la

importancia fisiológica. Llegando a una conclusión que Selye llama estrés a la respuesta del organismo frente al estímulo nocivo, mientras que para Cannon el estrés sería propio a estímulo (Daneri Florencia, 2018).

El estrés a lo largo del siglo XX toma más importancia convirtiéndose en un fenómeno resaltante para la sociedad a causa de: frecuencias de trabajo, actividad laborales y entre otras causas, así mismo ha ido aumentando también las investigaciones sobre el estrés planteándose las diversas disciplinas (Piero Sila, 2004). El estrés laboral se conceptúa como un conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción (Piero, 1992, citado por Cristóbal L, 2021).

Cortés et al., (2020) mencionan que el estrés laboral es uno de los tipos que se enfoca a los profesionales debido a que se enfoca a la presión laboral, puede llegar a tener reacciones fisiológicas, cognitivas, conductuales los cuales vienen acompañados de agotamiento tanto físico como mental, ansiedad y hasta la incapacidad de la persona para afrontar a situaciones estresantes.

Por otro lado desde un punto de vista neurológica afirman que cuando un individuo un individuo está expuesto a un factor estresante, el cerebro recibe, registra, procesa y transmite señales a la corteza cerebral que a su vez establece el movimiento del sistema endocrino y sistema nervioso autónomo, responsable de la liberación de hormonas al torrente sanguíneo y precisamente durante el estrés, esta función aumento significativamente: constricción de arterias en la piel, dilatación de los vasos sanguíneos y los músculos, aumento de las frecuencia cardiaca, inhibe la función intestinal, dilatación de las pupilas (García, 2017).

Las causas del estrés laboral, a) Causas vinculadas al trabajador, como son alto nivel de exigencia, dificultades que se presentan en las funciones durante el trabajo, b) organización deficiente del trabajo como son falta de control de distribución y planificación de tareas, horarios de jornadas, necesidad de aumento de personal, inestabilidad de contrato, actividades monótonos, funciones limitados, c) relaciones laborales, colaboración deficiente por partes de los jefes y compañeros de trabajo, poco participativa, falta de reconocimiento de desempeño laboral, mala relación interpersonales entre colegas y jefes, d) entorno físico y a la tecnología: como son infraestructuras inadecuadas, equipamiento deficiente, ambiente de trabajo incomodo, e) causas socios económicas, condiciones pocos favorables, sobre carga de trabajo, presión por partes de los superiores, f) jornada



laboral prolongadas, no descanso durante la jornada laboral, pensar en el trabajo todo el tiempo, descuidar la vida privada (Azcona y Guillén, 2016).

Las fases del estrés según Hans Selye quien lo definió que el estrés es la respuesta de un estresor el cual está constituido por tres fases: Alarma del organismo reacciona ante un estresor activando al sistema nervioso autónomo provocando una respuesta de estrés donde implica que el organismo presenta palpitaciones, respiración rápida, tensión muscular, náuseas y ansiedad; la segunda fase es resistencia, el organismo sigue reaccionando produciendo distintas alteración; la tercera fase es cuando la demandas requeridas del cuerpo y la mente son demasiadas altas el estrés prolongadas conlleva a los problemas crónicos y el agotamiento de todas las reservas y la energía pueden conducir a una depresión sistémica. (Velasquez y Villavicencio, 2016).

Principales efectos que producen el estrés laboral en la salud, cada individuo puede presentar en formas distintas los signos y síntomas del estrés para unos puede ser nocivo y para otros puede ser leve. La enfermedad por estrés puede manifestarse de dos formas: crónica (úlceras por estrés, shock, neurosis postraumática) y aguda (dispepsia, gastritis, ansiedad, irritabilidad) por lo que también se considera una enfermedad causada por factores laborales. (Posada Pérez, 2011).

El modelo teórico de Robert Karasek afirma el resultado de estrés laboral y reacciones entre las demandas laborales y el control del trabajo. Es importante señalar que las necesidades son necesidades físicas y mentales que se requieren en el lugar de trabajo, el control se refiere a la autonomía y el desarrollo de habilidades en el lugar de trabajo. En 1986 el modelo sufre una innovación donde se incorpora la dimensión de apoyo social, implica el clima laboral con los compañeros y jefes de trabajo de la institución (Cristobal, 2021).

Robert A. Karasek, (1979) Modelo demanda – control – apoyo social se utilizó el Job Content cuestionario de contenido del trabajo para valorar, se combina las dimensiones: demanda, apoyo psicológico (9 ítems), control sobre el trabajo (9 ítems) y apoyo social (11 ítems) actúa como un elemento mediador de la relación demanda y control sobre el trabajo; Las medidas dimensionales establecieron puntos de corte para colocar objetos en cada una de las cuatro situaciones que indicaba el modelo: alta tensión, baja tensión, activa y pasiva.

Según la revista el modelo del control de las demandas de trabajo de Karasek (1979) es uno de los modelos de estrés ocupacional más estudiados, con la finalidad que el control de demandas laborales que es el control amortigua el impacto de las demandas laborales sobre la tensión y puede mejorar la satisfacción laboral en los trabajadores (Kain y Jex, 2015) .

Escribá Aguir et al., (2001) se realizó la validación de (Job Content Questionnaire) de Karasek modelo demanda, control y apoyo social, para determinar la validez de contenido y validez del concepto tridimensional traducido al español del cuestionario de necesidad, control y demanda (JCQ). apoyo social, los resultados muestran que la versión del cuestionario es válida con la misma estructura del cuestionario original; con coeficiente de correlación alfa Cronbach (0.74 – 0.88).

La dimensión del modelo demanda – control y apoyo social son; Las demandas laborales se refieren al ambiente laboral, como sobre carga laboral, tiempo insuficiente para realizar los procedimientos, presión del tiempo para realizar el trabajo; El control se refiere a la capacidad que un trabajador debe de tener sobre sus actividades sobre todo en la organización, esta dimensión tiene dos elementos: habilidades (aprender nuevas cosa, creatividad y desarrollar nuevas capacidades) y toma de decisiones; en 1988 se incorpora la dimensión del apoyo social se refiere a la ayuda en el centro de labor tanto de compañeros de trabajo como de los superiores (Valdés Díez, 2015).

Siegrist et al., (2004) El modelo esfuerzo recompensa, según la teoría menciona que hay desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa es lo más importante, la evaluación de las dimensiones: a) esfuerzo es decir la presión del tiempo, interrupciones y perturbaciones, la responsabilidad que trabajan horas extras, la exigencia física, b) recompensa se refiere a la remuneración económica, el respeto, seguridad en el trabajo.

El modelo transaccional del estrés estudia las diferentes perspectivas de cada individuo y su entorno así como el desequilibrio que causas los diferentes estresores como son el ambiente físico, ruidos, luz, clima laboral, tecnología, y entre otros (Lazarus y Folkman 1984 citador por Félix Verduzco et al., 2018).

Menciona que los modelos más utilizados para el estrés es el modelo de Karasek demanda control y apoyo social, seguido del modelo de desequilibrio

esfuerzo recompensa de Siegrist y como último el modelo que se usa es el transaccional de Lazarus y Folkman analiza la valoración cognitiva (Pérez Prada et al., 2017).

El origen del desempeño laboral inicio en Estados Unidos al final del siglo XI cuando se realizaba elección del personal para las batallas convirtiéndose en una estrategia de selección para empleados para lograr los objetivos y estándares de la organización y ahora se conoce como el desempeño en el trabajo determina el nivel de calidad de los trabajadores en el desempeño de sus funciones (Castillo y Becerra, 2019).

Definen el rendimiento como tema a observar que hacen las personas es decir su comportamiento que son notables para los objetos de la organización, el desempeño laboral es realmente multidimensional así mismo también se hace una distinción entre rendimiento y los resultados del desempeño y como resultado el desempeño se denomina eficacia (Campbell, 1990).

Cubillos Rivera et al., (2014) define el desempeño laboral como una forma o instrumento de medir y debe ser objetiva. Por mucho tiempo se han ido produciendo diversos diseños que nos permitan medir la objetividad y coherencia para determinar habilidades, comportamientos del desempeño deseado de un trabajador para determinar las funciones; se caracteriza por cuatro esenciales: a) Merito logros de los resultados y adquisidores de nuevas competencias, b) Cumplimiento se refiere al cumplimiento de las normas que regulan la función, c) Evaluación el trabajador esta sometidos a evaluaciones de la institución, d) Promoción de lo público defienden los intereses públicos.

También podemos definir el desempeño laboral como un compromiso y disposición que tiene un trabajador para cumplir las actividades delegadas en el centro de labor, la motivación y el clima laboral hace que ellos tengan un buen rendimiento en la institución (Rios Vallejo, 2018).

Para Chiavenato el desempeño laboral lo define como el comportamiento del empleado que está en camino de lograr efectivamente metas, el aspecto principal de una organización radica en estos aspecto, el desempeño consiste en una estrategia personal para lograr metas establecidas (Rodriguez, 2015).

El desempeño en el lugar de trabajo es el comportamiento o conducta real de los trabajadores, tanto en secuencias profesionales como técnicas, así

como en las relaciones interpersonales; de los cuales a su vez tiene influencia importante en la composición del medio (Salas Perea et al., 2013).

Las características de desempeño laboral, anteriormente varias instituciones y/o organizaciones evaluaban las funciones que realizaba un servidor, a través de investigaciones existen 3 importantes conducta que aportan en el desempeño laboral: a) Desempeño de las tareas, se refiere a las realizaciones de funciones que debe de realizar en su centro de labor donde aportará a la organización, b) Civismo, se refiere en la parte emocional de los colaboradores donde laboran se refiere al compañerismo en el trabajo, c) Falla de productividad, se refiere a la conducta del trabajador que daña el desempeño laboral (Robbins y tomothy citado por Barriga y Retamozo, 2019).

El desempeño laboral es importante para un trabajador ya que reflejar el logro de metas y objetivos establecidos, logrando resultados favorables para la organización, por otro lado, diferentes organizaciones buscan mejorar, fortalecer las competencias para el desempeño laboral. Según Chiavenato define que el desempeño laboral es la conducta del trabajador, para lograr los objetivos y metas deseados (Castillo y Becerra, 2019).

La importancia del desempeño laboral son: el incremento del rendimiento; respeto de reglas de compensación; evaluación que implica la elección de puesto en forma adecuada; formación y desarrollo es decir capacitación al colaborador ; planificación y mejora al profesional para la toma de buenas decisiones; efecto de las estadísticas ya sea positivo o negativo de los recursos humanos; orientación del personal ante un problema personal o familiar (Olivera Garay et al., 2021).

La definición del Desempeño laboral es un prescripción de normativas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos que se orientan a evaluación bajo objetivos a responsabilidad y perfiles de puesto, la evaluación de desempeño sirve para medir y mejorar el desempeño en el centro de labores para todos los trabajadores (Guanquiza Naula, 2018).

Por otro lado también se define como un proceso de verificación y evaluación, individual o colectivamente, de metas y objetivos; Este proceso incluye la identificación de niveles de desempeño de los empleados en sus actividades diarias brindando beneficios importantes al análisis de productividad (Guartán et al., 2019).

Los criterios que elija la institución para evaluar el desempeño laboral de los empleados tendrán una gran influencia en su comportamiento: resultados de tareas individuales, comportamiento y rasgos (Sum Mazariegos, 2015).

Las dimensiones del desempeño laboral. Según los estándares del Ministerio de Salud con resolución ministerial N°626 tiene la finalidad calificar el desempeño del trabajador de salud; los factores a evaluar el desempeño son: a) el uso, manejo y cuidado de equipos biomédicos en forma adecuada en la utilización con los pacientes; b) excelencia de trabajo el personal no debe cometer errores en el cuidado de los pacientes c) colaboración, d) confiabilidad y discreción, se refiere a la prudencia sobre información del paciente, e) conocimiento del cargo, califica el conocimiento adquirido mediante el estudio y experiencia en el trabajo adquirido, f) cumplimiento de las normas, del ministerio de salud y de la institución, g) dirección y organización, h) Iniciativa i) oportunidad, j) planificación, k) relaciones interpersonales, l) responsabilidad (Ministerio de la Salud, [MINSA], 2008).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de Investigación

El presente estudio es de tipo descriptivo aplicada, se caracterizó por ser parte de un marco teórico, su objetivo es ampliar los conocimientos teóricos.

El estudio de nivel correlacional tiene como objetivo conocer la relación entre la primera variable y la segunda variable, las variables de correlación pueden ser positivas o negativas. (Hernández y Mendoza, 2018)

El presente estudio de investigación se empleó el método hipotético deductivo con enfoque cuantitativo.

Puma (2017) menciona que el método hipotético deductivo, busca determinar la verdad o falsedad de la hipótesis planteada.

Azar (2017) diseño cuantitativo, debido a que entrega datos numéricos que pueden ser medidos por medio de herramientas estadísticas e informáticas, cuantificando el problema para comprobar y analizar.

##### Diseño de la Investigación

El estudio es de corte transversal y no experimental.

Hernández y Mendoza (2018) el diseño de investigación transversal, se debe reunir los datos en un determinado tiempo, así mismo la investigación correlacional tiene la finalidad determinar la variable ante el comportamiento de otras variables asociadas.

El tamaño de la muestra se determinó encontrando el valor "n", que se toma intervalo de confianza de 95% de fiabilidad y un error de 5%, y se utilizó la siguiente fórmula para determinarlo.

$$n = \frac{Z^2 x p (q) N}{(N - 1) E^2 + Z^2 x p (q)}$$

Donde:

n: tamaño de muestra

Z: factor de corrección de errores (1.96)

p: probabilidad constante de ocurrencia (0.5)

q: probabilidad de que no ocurra constante (0.5)

N: población total.

E: error de muestreo (0,05).

Aplicando la fórmula se obtuvo una muestra de 99.5 que en consecuencia se considera a 100 profesionales de enfermería que serán sometidas al estudio.

### **3.2. Variable y Operacionalización**

#### **Variable: Estrés laboral**

Se define como un esfuerzo que genera agotamiento ante un estresor, generando que el organismo presente tensión fisiológica o psicológica que se prepara para el ataque o huida. (Verduzco et al., 2018).

El modelo de Karasek cuestionario de control – demanda y apoyo social se ha utilizado para estudiar el estrés laboral; las demandas del trabajo se refiere cuando excede su capacidad de control y falta de apoyo social, las altas demandas laborales y el bajo control y apoyo social se relacionan con el estrés (Vicente, 2015).

**Definición Operacional:** Según Robert A. Karasek, (1979) determinó que el estrés laboral es el resultado de reacciones entre las exigencias del trabajo y los posibles controles que se ejercen en el lugar de trabajo. Es importante señalar que los requisitos son necesidades físicas y psicológicas.

**Dimensiones:** consiste en 3 dimensiones control de trabajo, demandas y apoyo social.

**Indicadores:** Se consideró 9 dimensiones en este variable del estudio.

**Escala de medición:** Escala de tipo Likert con medición de 1 Totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 de acuerdo, 4 completamente de acuerdo.

#### **Variable: Desempeño laboral**

Se define como la calidad de servicio que tiene un trabajador que realiza en su centro de labores: producción, creación, fabricación, terminación y realización de labores, con el tiempo se han evaluado a cada trabajador cuando desarrolla actividades dentro de su centro de labores (Olivera et al., 2021).

Según la Resolución Ministerial N°626-2008/MINSA Aprueba estándares para el proceso de calificación del desempeño de los profesionales de la salud, es una herramienta para que ellos midan y evalúen el desempeño de los profesionales de la salud en el sector asistencial. Los aspectos considerados son: Planificación,

Responsabilidad, Iniciativa, Oportunidad, Calidad de trabajo, Confiabilidad y discreción, Relaciones interpersonales y Cumplimiento de la normativa. (MINSA, 2008).

**Definición Operacional:** Según el ministerio de salud N° el número de resolución ministerial N°626 tiene la finalidad identificar el desempeño y conducta laboral del trabajador de salud; los factores a evaluar el desempeño y conducta laboral.

**Dimensiones:** consiste en 2 dimensiones como: Acciones y comportamiento y actividad laboral.

**Indicadores:** Se consideró 8 dimensiones en este variable del estudio.

**Escala de medición:** Escala de tipo Likert con medición de 1 Totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 de acuerdo, 4 completamente de acuerdo.

### **3.3. Población, (criterio de selección) muestra muestreo y unidad de análisis**

#### **Población**

La población fue constituida por los profesionales de Enfermería del área de hospitalización que conforman 134 en los diferentes servicios de hospitalización piso del Hospital sub regional de Andahuaylas.

Hernández y Mendoza (2018) es el conjunto de elementos o sujetos con características similares dentro de un contexto que se identifica una situación problemática.

#### **Muestra**

Se define la muestra como un sub conjunto de la población sobre la cual se recolectara los datos pertinentes y deberá ser representativa de población (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **Muestreo**

Para el presente de investigación se considero el tipo de muestreo probabilístico aleatoria simple a 100 personal de enfermería.

Se calculó un tamaño de muestra que sea representativo de la población, con un margen de error y un nivel de confianza; se realizó la selección de la población que conformará la muestra (Hernández y Mendoza 2018).

El muestreo probabilístico aleatoria se refiere al estudio de una población y cada uno son favorecidos y ser parte en la muestra que se utilizara en forma aleatoria (Otzen y Manterola, 2017).



### **Criterios de selección**

**Criterio de inclusión.** Profesional de enfermería que labora en el Hospital sub regional de Andahuaylas, profesional enfermería con modalidades de trabajo (Nombrados, CAS y locación de servicios).

**Criterios exclusión.** Profesional de enfermería que labora como pasantía, profesional de CAS covid, personal internos y practicantes, personal que se encuentra de vacaciones o de licencia.

### **Unidad de Análisis**

Personal del departamento de enfermería del hospital de Andahuaylas.

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos**

Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue cuestionario, se aplicó de forma presencial al personal de salud asistencial que labora en el hospital de Andahuaylas.

#### **Instrumento**

El cuestionario se define como un documento o formato de preguntas redactadas e forma coherentes respecto a una o más variables que van a medirse, para obtener datos con la finalidad de conseguir los objetivos del proyecto de investigación (Bernal Torres, 2010).

El cuestionario de evaluación de estrés laboral de modelo demanda de Karasek esta validada desde el año 1998 aplicada por numerosos autores, en este proceso de investigación se validó con alfa de Cronbrach de 0.819 para el variable que corresponde a 3 dimensiones escala de 28 preguntas de tipo escala de Likert.

#### **Tabla 1**

*Resultado de alfa de Cronbrach.*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.819	28

#### **Tabla 2**

*El resultado obtenido para la clasificación de baremo de nivel de estrés*

Rango	Nivel de Estrés
28 a 49 puntos	Bajo
50 a 70 puntos	Moderado

71 a 91 puntos	Alto
92 a 112 puntos	Muy alto

El instrumento de desempeño laboral según decreto administrativo N° 142 de Ministerio de Salud fue validado en 2008, la confiabilidad de esta investigación fue realizada a través de alfa de Cronbach de 0.818 que se encargó medir el variable con 2 dimensiones y 8 factores, tipo escala Likert

**Tabla 3**

*Resultado de alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.828	8

El cuestionario fue llenado por el jefe de departamento de enfermería de manera objetiva teniendo en cuenta el resultado de los puntajes obtenidos a través de la sumatoria en los 8 factores únicos el resultado para la clasificación de baremo de desempeño laboral se expresa:

**Tabla 4**

*Resultado obtenido de Baremo de Desempeño Laboral*

Rango	Nivel de Desempeño laboral
2 – 16 puntos	Inferior
17 – 30 puntos	Inferior al promedio
31 – 44 puntos	Promedio
45 – 58 puntos	Superior al promedio
59 – 70 puntos	superior

**Confiabilidad y validación del instrumento**

**Confiabilidad**

Hernández y Mendoza, (2018) es un instrumento cuyo objetivo arrojar los resultados con claridad y consecuentes, se aplicó el test de fiabilidad Alfa de Cronbach. Cuyos valores de 0 a 1 donde cero significa confiabilidad nula y 1 significa confiabilidad total.

Se realizó prueba de piloto a 40 personales del departamento con un coeficiente alto para realización de la investigación.

**Tabla 5**  
*Magnitud del Coeficiente de Confiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.815	36

### **Validez de contenido**

Para el caso de la primera variable que es el estrés laboral que fue diseñado por Robert Karasek en el año 1985, cuestionario demanda control y apoyo social. La para la segunda variable desempeño laboral fue tomado del ministerio de salud que fue elaborado en el año 2008, Y por tanto dichos cuestionario cumplen con la validez.

### **3.5. Procedimientos**

Se realizó el estudio de investigación previa solicitud de aceptación por un trámite de permiso a la Institución para realizar la investigación, posterior se utilizó el instrumento a los profesionales de la salud; luego procesamiento en base de datos estadístico, la recolección de datos cumplió con los requisitos de confiabilidad y validez.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Una vez recolectado los datos se procedió a vaciar a la base de datos, para el procesamiento en el programa estadístico Excel y SPSS versión 28.0, a fin que proporciones las tablas y gráficos para su estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

Según la norma de ética y deontología de enfermería se basa en regla moral para que cada enfermera aplique con honestidad, justicia, solidaridad y ser competentes (Carruitero, 2008).

La investigación se basa en los principios éticos, no compromete a los trabajadores en actos perjudiciales, se respetó sus opiniones propias.

**Beneficencia:** Se define como la virtud de hacer el bien de apoyar así mismo respetando sus decisiones, costumbres protegiendo de los posibles daños. También podemos definir que se considera como un valor que implica disposiciones

de ayudar de manera desinteresada a quienes lo necesiten sin recibir nada a cambio.

**No maleficencia:** Se define como el principio de no hacer daño intencionalmente a los pacientes post operados, por lo contrario, se debe proteger la integridad y bienestar del paciente garantizando el cuidado que requiere.

**Autonomía:** Se respetó la autonomía de decidir voluntariamente de aceptar los procedimientos que se va a realizar mediante la firma de un consentimiento informado.

**Justicia:** En esta investigación el trato fue justo para todos los pacientes. Procede una injusticia en el momento que rechaza el beneficio y el derecho del usuario sin alguna explicación los motivos incurridos.

## IV. RESULTADOS

**Resultados Descriptivos:** Luego de recolectados los datos, estos fueron procesados y se reportan a través de tablas y figuras estadísticas, se describe los resultados de los variables y de las dimensiones.

### Variable Estrés laboral

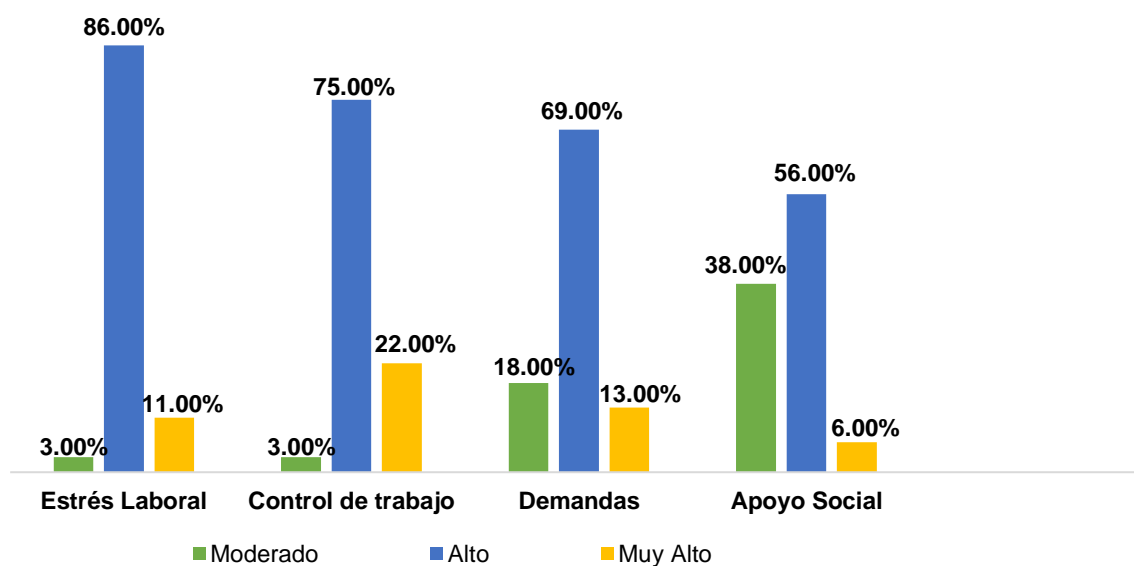
**Tabla 6**

*Variable Estrés Laboral y sus dimensiones.*

		Moderado		Alto		Muy Alto	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
D1	Control de Trabajo	3	3.0	75	75.0	22	22.0
D2	Demandas	18	18.0	69	69.0	13	13.0
D3	Apoyo Social	38	38.0	56	56.0	6	6.0
V1	Estrés Laboral	3	3.0	86	86.0	11	11.0

**Figura 1**

*Porcentaje de la variable de Estrés Laboral y sus dimensiones.*



La tabla 6 y figura 1 ilustran los resultados de la variable estrés laboral de los profesionales del departamento de enfermería en el hospital sub regional de Andahuaylas: respecto a la percepción del nivel estrés laboral el 86.0% consideraron alta, 11.0% consideran nivel muy alto, mientras que el 3.0% consideraron moderado. Es decir, el estudio corresponde al estrés alto en los enfermeros del departamento.

En cuanto a la dimensión de Control de Trabajo muestran los resultados el 75.0% consideraron nivel alto, mientras que el 22.0% de los encuestados consideraron muy alto y 3.0% consideran nivel moderado. El mayor porcentaje de los encuestados del estudio el estrés es alto en la dimensión de control de trabajo, es decir que el estrés es el factor relevante que impide el desenvolvimiento del personal.

Con respecto a la dimensión de demandas, muestran los resultados es 69.0% consideraron nivel alto representando el porcentaje más alta, mientras que el 18.0% consideraron moderado y 13.0% de los encuestados consideran nivel muy alto. El mayor porcentaje de los encuestados del estudio el estrés es alto en la dimensión de demanda.

En la dimensión de apoyo social, muestran los resultados, el 56.0% consideraron nivel alto representando el porcentaje más alta, mientras que el 38.0% consideraron moderado y 6.0% de los encuestados consideran nivel muy alto. El mayor porcentaje de los encuestados del estudio el estrés es alto en esta dimensión, es decir cuánto más evidente el problemas del estrés carece de cumplimiento de sus funciones.

Se entiende el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería en sus tres dimensiones el porcentaje global es más alta en efecto genera problemas serios en cuanto a la atención de los pacientes y tanto en el desenvolvimiento de su labor cotidiana, toda persona es susceptible a cualquier enfermedad mientras no está resuelta sus problemas emocionales y/o espiritual la parte fundamental de un ser humano.

**Variable de Desempeño Laboral:** Los datos estos fueron procesados y se reportan a través de tablas y figuras estadísticas, se describe los resultados de los variables y de las dimensiones.

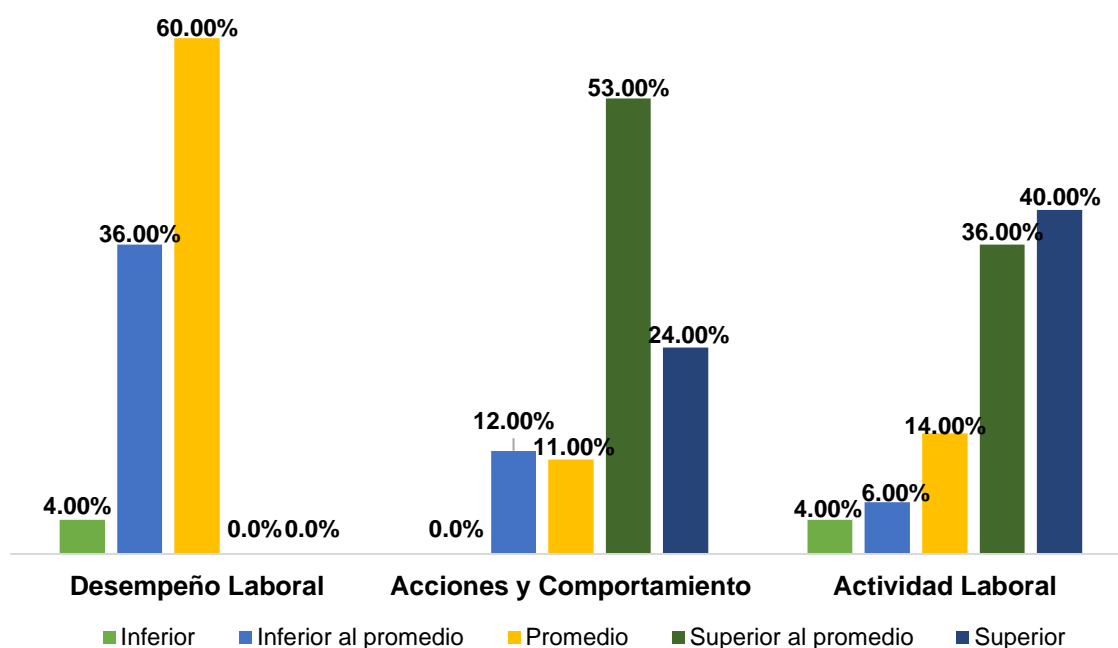
**Tabla 7**

*Variable Desempeño Laboral y sus dimensiones.*

	Inferior al		Superior al		Promedio		Superior			
	Inferior		promedio		Promedio		promedio		Superior	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Acciones y										
D1 Comportamiento	0	0.0	12	12.0	11	11.0	53	53.0	24	24.0
Actividad										
D2 Laboral	4	4.0	6	6.0	14	14.0	36	36.0	40	40.0
Desempeño										
V2 Laboral	4	4.0	36	36.0	60	60.0	0	0.0	0	0.0

**Figura 2**

*Porcentaje de la variable de Desempeño Laboral y sus dimensiones*



En la tabla 7 y figura 2 ilustra los resultados de la variable desempeño laboral, el 60.0% encuestados consideraron nivel promedio representando el porcentaje más alta, mientras que el 36.0% de los encuestados consideraron inferior al promedio y 4.0% de los encuestados consideran nivel inferior. El mayor porcentaje de los encuestados del estudio el desempeño es alto del personal de enfermería, es decir este el profesional de enfermería es calificada de manera objetiva en el nivel promedio.

En la dimensión de acciones y comportamiento, muestran los resultados, el 53.0% encuestados consideraron nivel superior al promedio representando el porcentaje más alta, el 24.0% de los encuestados consideraron superior mientras el 12.0% de los encuestados consideran nivel inferior al promedio y 11.0% consideran nivel promedio. El mayor porcentaje de los encuestados del estudio el desempeño es superior al promedio en la dimensión de acciones y comportamiento, que continua en nivel oportuna dentro del desempeño de sus deberes.

Con respecto en la dimensión Actividad Laboral muestra los resultados el 40.0% de los encuestados consideraron nivel superior representando el porcentaje más alta, el 36.0% de los encuestados consideraron superior al promedio, el 14.0% de los encuestados consideran nivel promedio, el 6.0% consideran nivel inferior al promedio y 4.0% consideran nivel inferior. El mayor porcentaje de los encuestados del estudio el desempeño es superior en la dimensión de actividad laboral, en efecto las acciones de enfermería son oportunas.



**Resultados inferenciales:** Los resultados de los datos recolectados, fueron procesados y contrastan en tablas estadísticas, se describe las hipótesis de la siguiente manera:

**Tabla 8**

*Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Estrés Laboral</b>	,476	100	,000
Control de Trabajo	,439	100	,000
Demandas	,356	100	,000
Apoyo Social	,328	100	,000
<b>Desempeño Laboral</b>	,378	100	,000
Acciones y Comportamiento	,318	100	,000
Actividad Laboral	,253	100	,000

la tabla 11 muestra que el p valor es menor de 0.05 en los dos casos analizados, por tanto, se concluye que los datos siguen una distribución normal.

### **Contrastación de la Hipótesis**

Las hipótesis serán contrastadas en virtud a la siguiente regla de decisión:

#### **Hipótesis general**

H<sub>0</sub> No Existe relación significativa entre estrés y desempeño laboral en el departamento de enfermería del Hospital sub regional de Andahuaylas, 2021.

H<sub>1</sub> Existe relación significativa entre estrés y desempeño laboral en el departamento de enfermería del Hospital sub regional de Andahuaylas, 2021.

### Regla de decisión

Si el p valor  $< 0,05$  se procede a rechazar la  $H_0$  y a aceptar la  $H_1$

Si el p valor  $> 0,05$  se procede a aceptar la  $H_0$

### Resultado de la prueba de hipótesis

**Tabla 9**

*Correlación entre las variables de estrés laboral y desempeño laboral.*

		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Estrés Laboral	,138	
		Coefficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	,170
		N	100

### Interpretación

La tabla 8 muestra un p valor =  $0,170 > 0,05$  por lo que se procede a aceptar la  $H_0$ , evidenciando que no existe relación significativa entre estrés y desempeño laboral en el departamento de enfermería del Hospital sub regional de Andahuaylas, 2021.

### Contrastación de Hipótesis Específico 1

$H_0$  No Existe relación significativa entre el control de trabajo y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021.

$H_1$  Existe relación significativa entre el control de trabajo y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021.

### Regla de decisión

Si el p valor  $< 0,05$  se procede a rechazar la  $H_0$  y a aceptar la  $H_1$

Si el p valor  $> 0,05$  se procede a aceptar la  $H_0$

## Resultado de la prueba de hipótesis

**Tabla 10**

*Correlación entre la con la dimensión de control de trabajo con la variable desempeño laboral.*

		Desempeño Laboral
	Coeficiente de correlación	,260**
Rho de Spearman	Control de Trabajo	
	Sig. (bilateral)	,009
	N	100

### Interpretación

La tabla 9 muestra un p valor = 0,009 < 0,05 por lo que se procede a rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$  evidenciando que existe relación significativa entre el control de trabajo y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021.

### Contrastación de Hipótesis Específico 2

$H_0$  No Existe relación significativa entre las demandas y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021.

$H_1$  Existe relación significativa entre las demandas y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021.

### Regla de decisión

Si el p valor < 0,05 se procede a rechazar la  $H_0$  y a aceptar la  $H_1$

Si el p valor > 0,05 se procede a aceptar la  $H_0$

## Resultado de la prueba de hipótesis

**Tabla 11**

*Correlación entre la con la dimensión demandas con la variable desempeño laboral.*

		Desempeño Laboral
	Coeficiente de correlación	-,077
Rho de Spearman	Demanda	
	Sig. (bilateral)	,449
	N	100

### Interpretación

La tabla 10 muestra un p valor = 0,449 > 0,05 por lo que se procede a aceptar la  $H_0$ , evidenciando que no existe relación significativa entre las demandas y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021.

### Contrastación de Hipótesis Específico 3

$H_0$  No Existe relación significativa entre apoyo social y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021.

$H_1$  Existe relación significativa entre apoyo social y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021.

### Regla de decisión

Si el p valor < 0,05 se procede a rechazar la  $H_0$  y a aceptar la  $H_1$

Si el p valor > 0,05 se procede a aceptar la  $H_0$

## Resultado de la prueba de hipótesis

**Tabla 12**

*Correlación entre la con la dimensión apoyo social con la variable desempeño laboral.*

		Desempeño Laboral	
		Coefficiente de correlación	-,023
Rho de Spearman	Apoyo Social	Sig. (bilateral)	,817
		N	100

### Interpretación

La tabla 11 muestra un p valor = 0,817 > 0,05 por lo que se procede a aceptar la  $H_0$ , evidenciando que no existe relación significativa entre apoyo social y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021.

## V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar si existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021. Gracias a Rho Spearman, se descubrió que existe una relación con el estrés en el trabajo y el desempeño laboral, los estudios realizados sobre las variables del estrés laboral, debido a sus factores causales y las consecuencias físicas y psicológicas que ocasiona en los trabajadores, sin embargo, es importante identificar los efectos en el lugar de trabajo, los resultados que afectarán la producción y desempeño de los enfermería del hospital subregional de Andahuaylas.

Los datos recolectados fueron analizados que expresa el resultado de la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del hospital de Andahuaylas de los cuales fueron encuestados 100 profesionales de enfermería. Muestran los resultados en la dimensión control de trabajo 75.0% nivel alto y 22% muy alto, en demandas 69% de nivel alto y en el apoyo social 56% de nivel alto de estrés laboral. Resultados similares de otros autores de investigación determinaron los resultados como Boyaci (2014) el 83% tiene fuente de estrés, Casagrande (2020) de total de 68 personales de salud la variable se relacionó negativamente y significativamente con la segunda variable, Andrés (2017) fue 61% con un estrés alto y 35% clima favorable, Espinoza (2020) concluye con un 98% mostraron estrés medio y alto de la primera variable y 36% en la segunda variable, Ramos Rettis (2016) nivel fue estrés medio de 78% con una relación positiva entre las dos variables, Reyes (2018) presento un alto nivel de estrés laboral 78% en Es salud y 85.7% en Regional.

Primera discusión se relaciona la hipótesis general que fue planteada de la siguiente manera: Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021. Los resultados hallados confirman la hipótesis con un coeficiente de Rho Spearman es igual a 0,138 por lo que se determina que existe una correlación positiva entre las variables, con un Pvalue (Sig) = 0.170, aceptándose la hipótesis general planteada que el estrés laboral tiene una relación con el desempeño laboral del hospital sub regional de Andahuaylas dicha afirmación es decir que cuando el estrés laboral se mejora o incrementa el desempeño laboral disminuye.

Segunda discusión se relaciona con la primera hipótesis específica que fue planteada de la siguiente manera: Existe relación significativa entre el control de trabajo y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021 los resultados hallados confirman la hipótesis con un coeficiente de Rho Spearman es igual a 0,260 por lo que se determina que existe una correlación positiva entre las variables, con un Pvalue (Sig) = 0.009, aceptándose la hipótesis general planteada la dimensión control de trabajo tiene una relación con el desempeño laboral del hospital sub regional de Andahuaylas dicha afirmación es decir que cuando el estrés laboral se incrementa el desempeño laboral disminuye.

Tercera discusión se relaciona con la segunda hipótesis específica que fue planteada de la siguiente manera: Existe relación significativa entre la demanda psicológica y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021 los resultados hallados confirman la hipótesis con un coeficiente de Rho Spearman es igual a -0,077 por lo que se determina que existe una correlación negativa entre las variables, con un Pvalue (Sig) = 0.449, aceptándose la hipótesis general planteada la dimensión demandas tiene una relación con el desempeño laboral del hospital sub regional de Andahuaylas dicha afirmación es negativa o inversa entre la dimensión con relación a la variable es decir los profesionales de enfermería con alto desempeño laboral ha mostrado menos estrés laboral.

Cuarta discusión se relaciona con la tercera hipótesis específica que fue planteada de la siguiente manera: Existe relación significativa entre apoyo social y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021 los resultados hallados confirman la hipótesis con un coeficiente de Rho Spearman es igual a -0,023 por lo que se determina que existe una correlación negativa entre las variables, con un Pvalue (Sig) = 0.817, aceptándose la hipótesis general planteada la dimensión apoyo social tiene una relación con el desempeño laboral del hospital sub regional de Andahuaylas dicha afirmación es negativa entre la dimensión con relación a la variable es decir los profesionales de enfermería con alto desempeño laboral ha mostrado menos estrés laboral.

La investigación contó con las fortalezas que son importantes mencionar: se midió el cuidado de enfermería y la satisfacción de pacientes postoperados según el cuestionario adaptado según las variables y las dimensiones, para su respectivo resultado en relación a la hipótesis; se demostró que la mayoría de pacientes frente al cuidado de los pacientes se encontraron satisfechos.

El estudio con las fortalezas es importante para mencionar: el estrés laboral y desempeño laboral se midieron mediante un cuestionario ajustado por variables y dimensiones, dando resultados correspondientes a la hipótesis; se ha comprobado que la mayoría de los personales estuvieron estresados y bajo desempeño.

En cuanto a las debilidades, se encontraron los siguientes: por un lado, no se ha estudiado específicamente la relación entre tipos de estrés laboral y cotidiana, por otro lado, la capacidad de los profesionales o algunos padecimientos por enfermedades mentales durante el tiempo de experiencia laboral en el nosocomio, por último, no se especificó su género y clase social porque se tuvo en cuenta a todos del departamento.

Las oportunidades que se generaron al emprender esta investigación son: producción, provisión y uso de información generada a partir de la investigación realizada, identificada con la literatura sobre el manejo de estrés, la oportunidad fue realizar un estudio del cual se desconocía, información siendo producible que pueden generarse para futuras investigaciones.

El estrés en personal de enfermería es una de los problemas con nivel alto en los nosocomios, contribuir a la mejora está destinado a ayudar a cubrir las necesidades que la enfermedad genera en la persona, y de carácter físico biológico, así como psicológico, social y cultural. Cuanto más crónico la enfermedad degenera el estado emocional de la persona, por lo tanto, es prioritario analizar identificar y priorizar y no solamente en campo del estudio sino satisfacer estas necesidades.



## VI. CONCLUSIONES

Después de procesar la base de datos que fueron recolectados a través de la encuesta por los variables se concluye según a los objetivos planteados:

Primera: Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021 teniendo una correlación de Rho Spearman de 0,138 una correlación positiva, con un Pvalue (Sig) = 0.170 > 0.01 es decir los personales de enfermería con alto nivel de estrés y el desempeño laboral disminuye.

Segunda: Existe relación significativa entre el control de trabajo y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021 teniendo una correlación de Rho Spearman de 0,260 una correlación positiva, con un Pvalue (Sig) = 0.009 < 0.01 es decir los personales de enfermería con alto nivel de estrés y el desempeño laboral disminuye.

Tercera: Existe relación significativa entre la demanda y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021 teniendo una correlación de Rho Spearman de -0,077 una correlación negativa o inversa, con un Pvalue (Sig) = 0.449 > 0.01 es decir los profesionales de enfermería con alto desempeño laboral ha mostrado menos estrés laboral

Cuarta: Existe relación significativa entre apoyo social y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021 teniendo una correlación de Rho Spearman de -0,023 una correlación negativa o inversa, con un Pvalue (Sig) = 0.817 > 0.01 es decir los profesionales de enfermería con alto desempeño laboral ha mostrado menos estrés laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

En base del estudio realizado después de haber concluido se recomienda el siguiente:

Primero: Se recomienda al director y los funcionarios del hospital sub regional de Andahuaylas, que consideren los resultados del presente estudio para tomar las medidas precautorias con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería el cual repercutirá en incrementar el nivel de desempeño laboral.

Segundo: Recomendamos continuar con la realización de estudios relacionados con el estrés laboral y el desempeño laboral, ya que ambas variables son críticas para el desarrollo de la carrera, además de lograr la gestión de la salud mental, para lograr la correcta relación entre el hogar y el trabajo.

Tercero: Se recomienda enseñar a manejar destrezas a una relajación para que los empleados y llegar a un control sobre sus emociones a través de: musicoterapia, yoga y meditación guiada.

Cuarto: Se recomienda realizar talleres de estrés laboral y como el desempeño laboral, los profesionales obtengan mayor énfasis de esta problemática y pueden enfrentar para evitar problemas de salud física y emocional.

Quinto: Se recomienda supervisión y monitoreo de desempeño laboral, haciendo uso de metodología de potenciación de recurso humano para la mejora del desempeño del profesional de enfermería por parte de Jefatura y de Recursos Humanos.

## REFERENCIAS

- Andrés, Z. T. J. (2017). Estres Laboral y Clima Organizacional en el personal de enfermería de un Hospital Publico. In *Occupational Medicine* (Vol. 53, Issue 4). Universidad Central de Ecuador.
- Azar Mandujano, J. (2017). “Estrés Laboral en cuidadores formales de un Centro de Diálisis y cuidadores informales de la ciudad de Quito durante el año 2017.” UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA.
- Azcona Castellot, J. R., & Guillén Subirán, C. (2016). Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo. *Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo, Sans Growing Brands. Barcelona, 74.*  
[http://www.cso.go.cr/noticias/Estres\\_laboral\\_un\\_reto\\_colectivo.pdf%0Ahttp://www.aeemt.com/contenidos/Recursos/Guia\\_Manejo\\_Estres/GuiaManejoEstres.pdf%0Ahttp://www.aeemt.com/contenidos/Recursos/Guia\\_Manejo\\_Estres/GuiaManejoEstres.pdf](http://www.cso.go.cr/noticias/Estres_laboral_un_reto_colectivo.pdf%0Ahttp://www.aeemt.com/contenidos/Recursos/Guia_Manejo_Estres/GuiaManejoEstres.pdf%0Ahttp://www.aeemt.com/contenidos/Recursos/Guia_Manejo_Estres/GuiaManejoEstres.pdf)
- Barriga Velasquez, C. E., & Retamozo Chullo, S. L. (2019). *Influecia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal del área de recepción de los hoteles Backpackers de la ciudad de Arequipa, 2019.*
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigacion.*
- Boyaci, K., Sensoy, F., Derya Beydag, K., & Kiyak, M. (2014). Stress and Stress Management in Health Institutions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 152, 470–475.* <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.233>
- Campbell, J. P. (1990). *MODELING JOB PERFORMANCE IN A POPULATION.*
- Carruitero Giove, B. (2008). Comité De Vigilancia Ética Y Deontología. *Colegio de Enfermeros Del Perú, 189.* <http://ceptumbes.org.pe/documento/1.pdf>
- Casagrande Campoverde, E. J. (2020). *Desempeño Laboral y su Relación con el Síndrome Burnout en los Profesionales de la Salud en la Terapia Intensiva Neonatal en el Hospital General del Norte de Guayaquil los Ceibos.* UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL.
- Castillo, A., & Becerra, N. (2019). El desempeño en las organizaciones

[UNIVERSIDAD PERUANA UNION]. In UPeU.  
<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2671>

- Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., & Rivas Escobar, P. A. (2018). *Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción*. 20(63), 178–186. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492018000300178>
- Chucle Celis, C., Masias Aguilar, F., & Gutierrez Guerra, D. L. (2019). *Estrés y Desempeño Laboral en Trabajadores de Salud del Área de Emergencia de la Clínica San Juan De Dios – San Luis, 2019*. Universidad Maria Auxiliadora.
- Cortés Hernández, P., Bedolla Cortes, M., & Pecina Rivas, E. M. (2020). *El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional*. 7(2), 1–8. <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.html>
- Cristobal Zuñiga, E. C. (2021). *Incidencia del estrés laboral en el desempeño de los colaboradores de una empresa concesionaria de alimentos para empresas mineras - año 2017 Para optar el Grado Académico de Magíster en Administración*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Cubillos Rivera, B., Velásquez Muriel, F. C., & Reyes Nova, M. (2014). *Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado*. 5(10), 69–73. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70012-6](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70012-6)
- Daneri Florencia, M. (2018). Ecología del comportamiento. *Psicobiología. Bases Genéticas y Evolutivas de La Conducta*, in press.
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: A cross-sectional study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
- Diaz Ledesma, R. C., Gutierrez Crespo, H., & Amancio Castro, M. A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas Absenteeism and job performance in nursing professionals from critical areas. In *Rev Cuid* (Vol. 9, Issue 1, pp. 1973–1987).

<https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>

- Escribá Aguir, V., Más Pons, R., & Flores Reus, E. (2001). Validation of the Job Content Questionnaire in hospital nursing staff. *Gaceta Sanitaria / S.E.S.P.A.S*, 15(2), 142–149. [https://doi.org/10.1016/S0213-9111\(01\)71533-6](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(01)71533-6)
- Espinoza, D., Katheryne, S., Alva, C., Alicia, F., Rodríguez, C., Alicia, F., & Alva, C. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. In *Revista Eugenio Espejo* (Vol. 14, Issue 2, pp. 11–18). <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- García Vargas, A. C. (2017). “Estrés laboral y agresividad en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María, 2017.” In *Universidad César Vallejo*.
- González Pérez, M. T. (2009). *Estrés Laboral : Causas , Efectos y Soluciones María Teresa González Pérez*.
- Guanoquiza Naula, L. R. (2018). *Estrés laboral y su efecto en el desempeño de los profesionales de salud del Centro de Salud Ponce Enríquez* [Universidad Espíritu Santo Facultad de Postgrados Guayaquil - Ecuador]. [http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2570/1/GUANOQUIZA\\_NAULA\\_LAURA\\_ROCIO.pdf](http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2570/1/GUANOQUIZA_NAULA_LAURA_ROCIO.pdf)
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(4), 13–26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *universidad tecnologica laja Bajío*. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Kain, J., & Jex, S. (2015). El Modelo De Control De Las Demandas De Trabajo De Karasek (1979): Resumen De Recomendaciones Para Investigaciones. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 8(1979), 237–268. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2010\)0000008009](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2010)0000008009)
- Mamani Encalada, A., Obando Zegarra, R., Uribe Malca, A. M., & Vivanco Tello, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el

- desempeño laboral en emergencia. *Rev. Peru. Obstet. Enferm*, 3(1), 50–57.
- Miron, C., & Colosi, H. A. (2018). Work stress, health behaviours and coping strategies of dentists from Cluj-Napoca, Romania. *International Dental Journal*, 68(3), 152–161. <https://doi.org/10.1111/idj.12361>
- Olivera Garay, Y. J., Leyva Cubillas, L. L., & Napán Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de La UCSA*, 8(2), 3–12.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pérez Prada, M. P., Martínez Baquero, L. C., Vianchá Pinzón, M. A., & Avendaño Prieto, B. L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 91. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.07>
- Piero Sila, J. M. (2004). El estres laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Investigación Administrativa*, 30(January 2001), 10. <https://www.researchgate.net/publication/39174637%0Ahttp://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V3N>
- Posada Pérez, E. (2011). La relación trabajo-estrés laboral en los Colombianos. *CES Salud Pública*, 2(1), 66-73–73. <https://doi.org/10.21615/1449>
- Puma, J. E. (2017). Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, 2017. In *Universidad César Vallejo*.
- Quiñones Saico, R., Ripa Viguria, C., & Viguria Arevalo, Y. (2018). Influencia del Estrés en el Desempeño Laboral del Personal de Salud en el Centro de Salud de San Jerónimo-Andahuaylas. 2018. *Univerdidad Nacional Del Callao*, 130. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5053>
- Ramos Rettis, L. M. (2016). *Nivel de Estrés y Desempeño Laboral de los Profesionales de la Salud que Trabajan en el Centro de Salud Perú Corea – Huánuco, 2016*. Universidad de Huánuco.
- Reyes, A. (2018). Nivel de estrés laboral en enfermeras (os) de las unidades de

- cuidados intensivos de los Hospitales de Chimbote, junio diciembre 2017. [UNIVERSIDAD SAN PEDRO]. In *Desarrollo de la expresión oral a través de títeres con niños de 5 años de la I.E. N° 821067 San Pablo - Cajamarca*. [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9830/Tesis\\_58596.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9830/Tesis_58596.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rios Vallejo, S. (2018). Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Red de Salud Lima Norte IV, 2017. *Universidad César Vallejo*.
- Robert A. Karasek, J. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Rodriguez Murga, E. G. (2015). Facultad De Ciencias De La Salud Escuela Profesional De Odontología. In *Uladech Católica*. [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1536/ATENCION\\_ODONTOLOGICA\\_DESARROLLO\\_DENTAL\\_CANTARO\\_SHUAN\\_FRANK\\_JHORDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1536/ATENCION_ODONTOLOGICA_DESARROLLO_DENTAL_CANTARO_SHUAN_FRANK_JHORDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salas Perea, R., Díaz Hernández, L., & Pérez Hoz, G. (2013). Identificación y diseño de las competencias laborales en el sistema nacional de salud. *Revista Cubana de Educacion Medica Superior*, 27(1), 92–102.
- Santander, B. (2017). *Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil*. (Vol. 87, Issue 1,2). UNIVERSIDAD CATOLICO DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL.
- Saud, M. de la. (n.d.). *247631\_RM626-2008.pdf20190110-18386-gv6oc3.pdf*.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science and Medicine*, 58(8), 1483–1499. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)
- Sum Mazariegos, M. (2015). Motivacion y Desempeño laboral. In *Universidad Rafael Landívar* (Vol. 1). <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

- Valderrama Mayorca, E. J., & Polino Livias, Y. B. (2020). *Estrés laboral en las organizaciones del serctor salud en Perú: Una revisión teórica*. 1–93. [https://drive.google.com/file/d/1\\_IR8G2xOKhcG-2YVMyc1XXEeJ99GQQ2s/view](https://drive.google.com/file/d/1_IR8G2xOKhcG-2YVMyc1XXEeJ99GQQ2s/view)
- Valdés Díez, V. (2015). *Factores de Riesgo Psicosociales, Estrés y sus Consecuencias Individuales y Organizacionales: Modelo Damanda - Control de Karasek (1979)* (Issue 1979). Univerdad Nacional de Educacion a Distancia.
- Velasquez Caizaluisa, F. D., & Villavicencio Chavez, D. A. (2016). *Nivel de Estrés Laboral en Profesionales de La Salud y su Relación en el Desempeño Laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi- Tulcán) Durante el Periodo De Septiembre – Octubre del 2016* (Vol. 11, Issue 9) [Pontificia Univerdad Catolica del Ecuador]. [http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/monografias/GEBIS - RJ/RBG/RBG-1995-v57\\_n1.pdf](http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/monografias/GEBIS-RJ/RBG/RBG-1995-v57_n1.pdf)<https://periodicos.ufpe.br/revistas/rbgfe/article/view/234295>
- Verduzco Félix, R. O., Hernández García, C., & Ibarra Mercado, S. M. (2018). El estrés en el entorno laboral. *Psicología*, 64, 31–42.
- Vida, C. D. E., Desempeño, L. Y., & Del, L. (2020). Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-Cuarto Trimestre 2020. In 85. Universidad Autonoma de Ica.



## ANEXO

### Anexo 01

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Estrés laboral</b>	Se define el estrés como la reacción que el organismo tiene ante un estímulo de un estresor, causando fuerte tensión fisiológica o psicológica que se prepara para el ataque o huida (Verduzco et al 2018)	Según Robert A. Karasek, (1979) define que el estrés laboral surge a raíz de reacciones entre las demandas laborales y el control que se pueda ejercer en el trabajo. Es importante señalar que las demandas son las exigencias físicas y psicológicas.	Control de Trabajo	Destrezas	4, 5, 7, 8	Escala de tipo de Likert 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= De acuerdo 4= Completamente de acuerdo
				contenido	2, 6	
				decisiones	1, 3, 9	
			Demandas	Sobre carga laboral	10, 11, 15, 17	
				Tiempo suficiente	12, 13, 14	
				Interferencia en el trabajo	15, 18	
			Apoyo social	Jerarquía	19, 20, 22, 23	
				Trabajo en equipo	25, 26, 27, 28	
				Hostilidad	21, 24	
<b>Desempeño laboral</b>	Se define el desempeño laboral como las acciones y comportamiento que refleja un trabajador con la finalidad de alcanzar sus objetivos y metas propuestas por las instituciones donde laboran (Castillo y Becerra, 2019).	Según el ministerio de salud N° el número de resolución ministerial N°626 tiene la finalidad identificar el desempeño y conducta laboral del trabajador de salud; los factores a evaluar el desempeño y conducta laboral.	Acciones y Comportamiento	Planificación	29	Escala de tipo de Likert 1= 1.75 2= 3.5 3= 5.25 4= 7 5= 8.75
				Responsabilidad	30	
				Iniciativa	31	
				Confiabilidad y discreción	32	
				Relaciones interpersonales	33	
			Actividad laboral	Oportunidad	34	
				Calidad de trabajo	35	
				Cumplimiento de las normas	36	

**Anexo 02 CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS LABORAL:  
MODELO DEMANDA – CONTROL DE KARASEK**

**N° Cuestionario:**

**Fecha:** / /

La presente encuesta tiene la finalidad de medir el estrés laboral en los profesionales de salud. Lea correctamente y marque con un aspa, su respuesta

Servicio donde labora: \_\_\_\_\_

<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Completamente en acuerdo</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

<b>Preguntas</b>	<b>Nivel</b>			
	1	2	3	4
<b>Control de trabajo</b>				
1.-Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas				
2.- En mi trabajo realizo muchas tareas repetidas				
3.-En mi trabajo debo de ser creativo				
4.-Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones por mí mismo.				
5.-Mi trabajo requiere un alto nivel de capacitación.				
6.-tengo muy poca libertad para decidir cómo hacer mi trabajo.				
7.- En mi trabajo puedo hacer muchas tareas distintas				
8.-Tengo mucha influencia en lo que ocurre en mi trabajo.				
9.- En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades				
<b>Demandas</b>	1	2	3	4
10.-Mi trabajo requiere trabajar muy rápido				
11.-Mi trabajo requiere trabajar muy duro				
12.- No tengo que realizar una cantidad excesiva de trabajo				
13.- Tengo tiempo suficiente para realizar mi trabajo				
14.- En mi trabajo no estoy sometido a situaciones conflictivas o problemas productivos por otros				

15.- Mi trabajo requiere largos periodos de intensa concentración lo que se hace.				
16.- Mis tareas son interrumpidas con frecuencia antes de poder terminarlas, teniendo que continuarla más tarde.				
17.-Mi trabajo es muy ajetreado				
18.- Mi trabajo se enlentece por retraso de otras personas.				
<b>Apoyo social</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
19.- Mi jefe (a) se preocupa del bienestar de las personas que están a su cargo				
20.- Mi jefe (a) presta atención a lo que digo				
21.- Tengo problemas con mi Jefe (a)				
22.- Mi jefe (a) colabora para que el trabajo se haga				
23.- Mi jefe (a) consigue que la gente trabaje en equipo.				
24.- Tengo problemas con las personas con las que trabajo.				
25.- Las personas con las que trabajo son agradables.				
26.- A las personas con las que trabajo les gusta trabajar en equipo.				
27.- Las personas con las que trabajo colaboran para conseguir que el trabajo se haga.				
28.- Las personas con las que trabajo son competentes en su trabajo.				

Rango	Nivel de Estrés
28 a 49 puntos	Bajo
50 a 70 puntos	Moderado
71 a 91 puntos	Alto
92 a 112 puntos	Muy alto

¡Gracias por su colaboración!

### Anexo 03 Cuestionario sobre el desempeño laboral

La presente encuentra forma parte de una investigación, La información será evaluada de forma confidencial y anónima. Lea detenidamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la respuesta que crea que es correcta.

Preguntas	Nivel	
<b>Acciones y Comportamiento</b>		
<b>29. Planificación</b>		
Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	5	
Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	4	
Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	3	
En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	2	
Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.	1	
<b>30. Responsabilidad</b>		
Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeñan.	5	
Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales	4	
Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	3	
Ocasionalmente asume las funciones encomendadas	2	
Falta en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.	1	
<b>31. Iniciativa</b>		
Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	5	
Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales	4	
Se apega a la rutina establecida, a veces logra sus objetivos.	3	
Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar accionar y lograr sus Objetivos.	2	

Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.	1	
<b>32. Confiabilidad y discreción</b>		
Sabe usar información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros.	5	
En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	4	
Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.	3	
No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete Indiscreciones involuntarias.	2	
Indiscreto, nada confiable.	1	
<b>33. Relaciones interpersonales</b>		
Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	5	
Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	4	
No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor Trascendencia.	3	
Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus Compañeros de trabajo.	2	
Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.	1	
<b>ACTIVIDAD LABORAL</b>		
<b>34. Oportunidad</b>		
Entrega sus trabajos en el plazo establecido. Inclusive algunas veces antes de lo fijado.	5	
Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.	4	

Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo.	3	
No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	2	
No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido	1	
<b>35. Calidad de trabajo</b>		
Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	5	
Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	4	
La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	3	
Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	2	
Frecuentemente incurre en errores apreciables.	1	
<b>36. Cumplimientos de Normas</b>		
Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución.	5	
Casi siempre cumple las normas de la Institución.	4	
Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.	3	
A veces no muestra respeto a las normas de la institución.	2	
No cumple con las normas.	1	

Factores únicos	Nivel Valorativos				
	5	4	3	2	1
Planificación	8.75	7	5.25	3.5	1.75
Responsabilidad	8.75	7	5.25	3.5	1.75
Iniciativa	8.75	7	5.25	3.5	1.75
Oportunidad	8.75	7	5.25	3.5	1.75
Calidad de trabajo	8.75	7	5.25	3.5	1.75
Confiabilidad y Discreción	8.75	7	5.25	3.5	1.75
Relaciones Interpersonales	8.75	7	5.25	3.5	1.75
Cumplimiento de Normas	8.75	7	5.25	3.5	1.75

Rango	Nivel de Desempeño laboral
2– 16 puntos	Inferior
17 – 30 puntos	Inferior al promedio
31 – 44 puntos	Promedio
45 – 58 puntos	Superior al promedio
59 – 70 puntos	superior

### Anexo 04 CONSENTIMIENTO INFORMADO

He leído el documento, entiendo las declaraciones contenidas en él y la necesidad de hacer constar mi consentimiento, para lo cual lo firmo libre y voluntariamente, recibiendo en el acto copia de este documento ya firmado.

Yo, ....., con DNI N°....., de nacionalidad....., mayor de edad o autorizado por mi representante legal, con domicilio en....., consiento en participar en la investigación

Titulada:

Estrés Laboral y Desempeño Laboral en el departamento de Enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021.

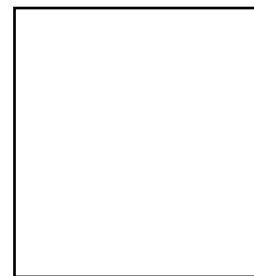
He sido informado de los objetivos de la investigación.

Para lo cual firmo al pie en señal de conformidad.

\_\_\_\_\_

Apellidos y Nombres /Firma

DNI N°



Huella digital



## Anexo 05 Autorización del Hospital sub regional de Andahuaylas para realizar el estudio de investigación



### GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Hospital Sub Regional de Andahuaylas  
**Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación**  
"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"



## AUTORIZACION

Visto el expediente N° 5995 presentado el día 04/11/2021 a horas 08:36am por la plataforma virtual del Hospital Sub regional de Andahuaylas Se autoriza a realizar la aplicación de instrumento de investigación para la Obtención del Título Profesional de Grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud:


- Lic. Enf. Marleni Durand Valencia

Estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con el Tema de Investigación: **ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, 2021.**

Se expedí la presente autorización para poder realizar la aplicación de instrumento que contribuya a la elaboración del presente trabajo de investigación

Atentamente.



  
Obst. Mario Guillermo Villena Ascue  
Jefe Unidad de Investigación y Apoyo a la Docencia  
Hospital Sub Regional Andahuaylas

## ANEXO 06 Validación de Instrumentos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “ESTRÉS LABORAL”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION: CONTROL DE TRABAJO</b>							
1	Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas	✓		✓		✓		
2	En mi trabajo realizo muchas tareas repetidas	✓		✓		✓		
3	En mi trabajo debo de ser creativo	✓		✓		✓		
4	Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones por mí mismo.	✓		✓		✓		
5	Mi trabajo requiere un alto nivel de capacitación.	✓		✓		✓		
6	Tengo muy poca libertad para decidir cómo hacer mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	En mi trabajo puedo hacer muchas tareas distintas	✓		✓		✓		
8	Tengo mucha influencia en lo que ocurre en mi trabajo.	✓		✓		✓		
9	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION: DEMANDAS</b>							
10	Mi trabajo requiere trabajar muy rápido	✓		✓		✓		
11	Mi trabajo requiere trabajar muy duro	✓		✓		✓		
12	No tengo que realizar una cantidad excesiva de trabajo	✓		✓		✓		
13	Tengo tiempo suficiente para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
14	En mi trabajo no estoy sometido a situaciones conflictivas o problemas productivos por otros	✓		✓		✓		
15	Mi trabajo requiere largos periodos de intensa concentración lo que se hace.	✓		✓		✓		
16	Mis tareas son interrumpidas con frecuencia antes de poder terminarlas, teniendo que continuarla más tarde.	✓		✓		✓		
17	Mi trabajo es muy ajetreado	✓		✓		✓		
18	Mi trabajo se entorpece por retraso de otras personas.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION: APOYO SOCIAL</b>							
19	Mi jefe (a) se preocupa del bienestar de las personas que están a su cargo	✓		✓		✓		
20	Mi jefe (a) presta atención a lo que digo	✓		✓		✓		
21	Tengo problemas con mi jefe (a)	✓		✓		✓		

22	Mi jefe (a) colabora para que el trabajo se haga	✓		✓		✓	
23	Mi jefe (a) consigue que la gente trabaje en equipo.	✓		✓		✓	
24	Tengo problemas con las personas con las que trabajo.	✓		✓		✓	
25	Las personas con las que trabajo son agradables.	✓		✓		✓	
26	A las personas con las que trabajo les gusta trabajar en equipo.	✓		✓		✓	
27	Las personas con las que trabajo colaboran para conseguir que el trabajo se haga.	✓		✓		✓	
28	Las personas con las que trabajo son competentes en su trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr./ Mg. HEYDI ALISON OROSCO RODRIGUEZ

DNI: 43652980

Especialidad de validador: MASTER EN GOBIERNO Y GERENCIA EN SAUVO

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico 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



**Mg. Heydi A. Orosco Rodriguez**  
CEP N° 52302

Firma del experto informante

Andahuaylas, 20 de octubre del 2021

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "DESEMPEÑO LABORAL"**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION: ACCIONES Y COMPORTAMIENTO</b>								
<b>1</b>	<b>Planificación</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	✓		✓		✓		
	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	✓		✓		✓		
	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	✓		✓		✓		
	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	✓		✓		✓		
	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.	✓		✓		✓		
<b>2</b>	<b>Responsabilidad</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeñan.	✓		✓		✓		
	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	✓		✓		✓		
	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas	✓		✓		✓		
	Falta en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.	✓		✓		✓		
<b>3</b>	<b>Iniciativa</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	✓		✓		✓		
	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
	Se apega a la rutina establecida, a veces logra sus objetivos.	✓		✓		✓		
	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar accionar y lograr sus Objetivos.	✓		✓		✓		
	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.	✓		✓		✓		
<b>4</b>	<b>Confiabilidad y discreción</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
	Sabe usar información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros.	✓		✓		✓		

	En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	✓		✓		✓	
	Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.	✓		✓		✓	
	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.	✓		✓		✓	
	Indiscreto, nada confiable.	✓		✓		✓	
<b>5</b>	<b>Relaciones interpersonales</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	✓		✓		✓	
	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	✓		✓		✓	
	No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	✓		✓		✓	
	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSION: ACTIVIDAD LABORAL</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>6</b>	<b>Oportunidad</b>	✓		✓		✓	
	Entrega sus trabajos en el plazo establecido. Inclusive algunas veces antes de lo fijado.	✓		✓		✓	
	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.	✓		✓		✓	
	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.	✓		✓		✓	
	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	✓		✓		✓	
	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSION: CALIDAD DE TRABAJO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>7</b>	<b>Calidad de trabajo</b>	✓		✓		✓	
	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	✓		✓		✓	
	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	✓		✓		✓	
	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	✓		✓		✓	
	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	✓		✓		✓	
	Frecuentemente incurre en errores apreciables.	✓		✓		✓	

8	Cumplimientos de Normas	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución.						
	Casi siempre cumple las normas de la Institución.						
	Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.						
	A veces no muestra respeto a las normas de la institución.						
	No cumple con las normas.						

Observaciones (precisar si hay suficiencia) SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr./ Mg. HEYDI ALISON OROSCO RODRIGUEZ

DNI: 43652989

Especialidad de validador: MASTER EN GOBIERNO Y GERENCIA EN SALUD

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **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



Mg. Heydi A. Oroscó Rodríguez

Firma del experto informante

Andahuaylas, 25 de octubre del 2021

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “ESTRÉS LABORAL”**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION: CONTROL DE TRABAJO</b>							
1	Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas	✓		✓		✓		
2	En mi trabajo realizo muchas tareas repetidas	✓		✓		✓		
3	En mi trabajo debo de ser creativo	✓		✓		✓		
4	Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones por mí mismo.	✓		✓		✓		
5	Mi trabajo requiere un alto nivel de capacitación.	✓		✓		✓		
6	Tengo muy poca libertad para decidir cómo hacer mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	En mi trabajo puedo hacer muchas tareas distintas	✓		✓		✓		
8	Tengo mucha influencia en lo que ocurre en mi trabajo.	✓		✓		✓		
9	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION: DEMANDAS</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	Mi trabajo requiere trabajar muy rápido	✓		✓		✓		
11	Mi trabajo requiere trabajar muy duro	✓		✓		✓		
12	No tengo que realizar una cantidad excesiva de trabajo	✓		✓		✓		
13	Tengo tiempo suficiente para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
14	En mi trabajo no estoy sometido a situaciones conflictivas o problemas productivos por otros	✓		✓		✓		
15	Mi trabajo requiere largos periodos de intensa concentración lo que se hace.	✓		✓		✓		
16	Mis tareas son interrumpidas con frecuencia antes de poder terminarlas, teniendo que continuarla más tarde.	✓		✓		✓		
17	Mi trabajo es muy ajetreado	✓		✓		✓		
18	Mi trabajo se entorpece por retraso de otras personas.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION: APOYO SOCIAL</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	Mi jefe (a) se preocupa del bienestar de las personas que están a su cargo	✓		✓		✓		
20	Mi jefe (a) presta atención a lo que digo	✓		✓		✓		
21	Tengo problemas con mi jefe (a)	✓		✓		✓		

22	Mi jefe (a) colabora para que el trabajo se haga	✓		✓		✓	
23	Mi jefe (a) consigue que la gente trabaje en equipo.	✓		✓		✓	
24	Tengo problemas con las personas con las que trabajo.	✓		✓		✓	
25	Las personas con las que trabajo son agradables.	✓		✓		✓	
26	A las personas con las que trabajo les gusta trabajar en equipo.	✓		✓		✓	
27	Las personas con las que trabajo colaboran para conseguir que el trabajo se haga.	✓		✓		✓	
28	Las personas con las que trabajo son competentes en su trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr./Mg. ABEL ISAIAS BARRIAL LUJAN

DNI: 45303294

Especialidad de validador: MASTER UNIVERSITARIO EN ECONOMIA AGROALIMENTARIA Y DEL MEDIO AMBIENTE.

- 1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico 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

  
 UNIVERSIDAD NACIONAL  
 JOSÉ MARÍA ARGÜEDAS  
*Abel Barrial Luján*  
 -----  
 Msc. Abel I. Barrial Luján  
 DOCENTE  
 -----  
 Firma del experto informante

Andahuaylas, 20 de octubre del 2021



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "DESEMPEÑO LABORAL"**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION: ACCIONES Y COMPORTAMIENTO</b>							
<b>1</b>	<b>Planificación</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	✓		✓		✓		
	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	✓		✓		✓		
	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	✓		✓		✓		
	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	✓		✓		✓		
	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.	✓		✓		✓		
<b>2</b>	<b>Responsabilidad</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeñan.	✓		✓		✓		
	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	✓		✓		✓		
	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas	✓		✓		✓		
	Falta en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.	✓		✓		✓		
<b>3</b>	<b>Iniciativa</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	✓		✓		✓		
	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
	Se apega a la rutina establecida, a veces logra sus objetivos.	✓		✓		✓		
	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar accionar y lograr sus Objetivos.	✓		✓		✓		
	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.	✓		✓		✓		
<b>4</b>	<b>Confiabilidad y discreción</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Sabe usar información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros.	✓		✓		✓		

	En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	✓		✓		✓	
	Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.	✓		✓		✓	
	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.	✓		✓		✓	
	Indiscreto, nada confiable.	✓		✓		✓	
<b>5</b>	<b>Relaciones interpersonales</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	✓		✓		✓	
	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	✓		✓		✓	
	No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	✓		✓		✓	
	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSION: ACTIVIDAD LABORAL</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO
<b>6</b>	<b>Oportunidad</b>	✓		✓		✓	
	Entrega sus trabajos en el plazo establecido. Inclusive algunas veces antes de lo fijado.	✓		✓		✓	
	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada	✓		✓		✓	
	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.	✓		✓		✓	
	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	✓		✓		✓	
	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido	✓		✓		✓	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
<b>7</b>	<b>Calidad de trabajo</b>	✓		✓		✓	
	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	✓		✓		✓	
	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	✓		✓		✓	
	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	✓		✓		✓	
	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	✓		✓		✓	
	Frecuentemente incurre en errores apreciables.	✓		✓		✓	
		✓		✓		✓	

8	Cumplimientos de Normas	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución.	✓		✓		✓	
	Casi siempre cumple las normas de la Institución.	✓		✓		✓	
	Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.	✓		✓		✓	
	A veces no muestra respeto a las normas de la institución.	✓		✓		✓	
	No cumple con las normas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr./Mg. ABEL ISAIAS BARRIAL LUJAN

DNI: 45303294

Especialidad de validador: MASTER UNIVERSITARIO EN ECONOMIA AGRICOLA ALIMENTARIA Y DEL MEDIO AMBIENTE

- 1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico 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



Msc. Abel I. Barrial Luján  
DOCENTE  
Firma del experto informante

Andahuaylas, 25 de octubre del 2021

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "ESTRÉS LABORAL"**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION: CONTROL DE TRABAJO</b>							
1	Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas	X		X		X		
2	En mi trabajo realizo muchas tareas repetidas	X		X		X		
3	En mi trabajo debo de ser creativo	X		X		X		
4	Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones por mí mismo.	X		X		X		
5	Mi trabajo requiere un alto nivel de capacitación.	X		X		X		
6	Tengo muy poca libertad para decidir cómo hacer mi trabajo.	X		X		X		
7	En mi trabajo puedo hacer muchas tareas distintas	X		X		X		
8	Tengo mucha influencia en lo que ocurre en mi trabajo.	X		X		X		
9	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades	X		X		X		
	<b>DIMENSION: DEMANDAS</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	Mi trabajo requiere trabajar muy rápido	X		X		X		
11	Mi trabajo requiere trabajar muy duro	X		X		X		
12	No tengo que realizar una cantidad excesiva de trabajo	X		X		X		
13	Tengo tiempo suficiente para realizar mi trabajo	X		X		X		
14	En mi trabajo no estoy sometido a situaciones conflictivas o problemas productivos por otros	X		X		X		
15	Mi trabajo requiere largos periodos de intensa concentración lo que se hace.	X		X		X		
16	Mis tareas son interrumpidas con frecuencia antes de poder terminarlas, teniendo que continuarla más tarde.	X		X		X		
17	Mi trabajo es muy ajetreado	X		X		X		
18	Mi trabajo se enlentece por retraso de otras personas.	X		X		X		
	<b>DIMENSION: APOYO SOCIAL</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	Mi jefe (a) se preocupa del bienestar de las personas que están a su cargo	X		X		X		
20	Mi jefe (a) presta atención a lo que digo	X		X		X		
21	Tengo problemas con mi jefe (a)	X		X		X		

22	Mi jefe (a) colabora para que el trabajo se haga	X		X		X	
23	Mi jefe (a) consigue que la gente trabaje en equipo.	X		X		X	
24	Tengo problemas con las personas con las que trabajo.	X		X		X	
25	Las personas con las que trabajo son agradables.	X		X		X	
26	A las personas con las que trabajo les gusta trabajar en equipo.	X		X		X	
27	Las personas con las que trabajo colaboran para conseguir que el trabajo se haga.	X		X		X	
28	Las personas con las que trabajo son competentes en su trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. (Mg.) LILIANA QUISPE QUISPE

DNI: 40269536

Especialidad de validador: MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

- 1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico 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

HOSPITAL SUR REGIONAL  
DE ANDAHUAYLAS



Mag. Liliana Quispe Quispe  
LIC. ENFERMERIA C.E.P. 48225  
Firma del experto informante.

Andahuaylas, 20 de octubre del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "DESEMPEÑO LABORAL"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION: ACCIONES Y COMPORTAMIENTO</b>							
<b>1</b>	<b>Planificación</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	X		X		X		
	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	X		X		X		
	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	X		X		X		
	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	X		X		X		
	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.	X		X		X		
<b>2</b>	<b>Responsabilidad</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeñan.	X		X		X		
	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales	X		X		X		
	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	X		X		X		
	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas	X		X		X		
	Falta en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.	X		X		X		
<b>3</b>	<b>Iniciativa</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	X		X		X		
	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales	X		X		X		
	Se apega a la rutina establecida, a veces logra sus objetivos.	X		X		X		
	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar accionar y lograr sus Objetivos.	X		X		X		
	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.	X		X		X		
<b>4</b>	<b>Confiabilidad y discreción</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Sabe usar información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros.	X		X		X		

	En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	X		X		X	
	Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.	X		X		X	
	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.	X		X		X	
	Indiscreto, nada confiable.	X		X		X	
<b>5</b>	<b>Relaciones interpersonales</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	X		X		X	
	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	X		X		X	
	No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	X		X		X	
	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	X		X		X	
	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.	X		X		X	
	<b>DIMENSION: ACTIVIDAD LABORAL</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>6</b>	<b>Oportunidad</b>	X		X		X	
	Entrega sus trabajos en el plazo establecido. Inclusive algunas veces antes de lo fijado.	X		X		X	
	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.	X		X		X	
	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.	X		X		X	
	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	X		X		X	
	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido	X		X		X	
		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>7</b>	<b>Calidad de trabajo</b>	X		X		X	
	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	X		X		X	
	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	X		X		X	
	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	X		X		X	
	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	X		X		X	
	Frecuentemente incurre en errores apreciables.	X		X		X	
		X		X		X	

8	Cumplimientos de Normas	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución.	X		X		X	
	Casi siempre cumple las normas de la Institución.	X		X		X	
	Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.	X		X		X	
	A veces no muestra respeto a las normas de la institución.	X		X		X	
	No cumple con las normas.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( )  Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr./Mg. LILIANA QUISPE QUISPE

DNI: 40269536

Especialidad de validador: MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

- <sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- <sup>3</sup> **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

HOSPITAL SUB REGIONAL  
DE ANCAHUAYLAS



.....  
Mg. Liliana Quispe Quispe  
.....  
Firma del experto informante

Andahuaylas, 25 de octubre del 2021



Anexo 07

Base de datos Variable de Estrés Laboral

VARIABLE	VARIABLE 1 ESTRÉS LABORAL																															
DIMEN	CONTROL DE TRABAJO										DEMANDA								APOYO SOCIAL													
PREG.	PREG.1	PREG.2	PREG.3	PREG.4	PREG.5	PREG.6	PREG.7	PREG.8	PREG.9	D1	PREG.10	PREG.11	PREG.12	PREG.13	PREG.14	PREG.15	PREG.16	PREG.17	PREG.18	D2	PREG.19	PREG.20	PREG.21	PREG.22	PREG.23	PREG.24	PREG.25	PREG.26	PREG.27	PREG.28	D3	TOTAL
1	4	3	1	4	3	2	4	3	4	28	2	3	3	4	4	3	2	2	2	25	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	35	88
2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	24	2	2	2	3	4	2	1	2	2	20	4	3	3	2	4	1	3	3	3	3	29	73
3	4	3	4	2	4	2	3	2	4	28	3	2	3	2	3	2	2	3	3	23	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	27	78
4	3	3	3	3	2	3	1	3	3	24	3	2	2	2	3	2	3	3	3	23	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	26	73
5	3	3	3	3	3	4	4	2	4	29	3	3	4	4	1	3	4	4	4	30	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	91
6	3	3	3	4	3	3	2	3	2	26	4	3	3	3	3	3	3	2	2	26	2	3	3	1	3	3	1	3	3	2	24	76
7	4	3	4	3	2	3	4	2	3	28	3	3	2	4	2	2	3	3	2	24	3	3	2	3	3	1	4	3	3	3	28	80
8	4	3	4	3	3	2	3	3	4	29	4	4	3	3	4	3	3	3	2	29	4	4	1	4	4	1	4	4	3	3	32	90
9	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	2	2	3	3	2	4	2	3	24	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	30	80
10	3	3	3	2	4	3	3	2	3	26	3	2	2	3	1	2	2	2	2	19	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	28	73
11	3	3	3	4	3	4	3	3	4	30	3	3	3	2	3	4	3	3	4	28	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	36	94
12	3	3	2	3	3	3	2	3	2	24	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	28	78
13	3	3	4	3	4	4	3	3	3	30	3	2	2	3	3	2	3	3	2	23	3	2	1	3	3	2	4	3	3	3	27	80
14	2	3	3	3	3	3	3	1	2	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	28	78
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	2	3	2	3	3	3	2	23	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	28	78
16	4	4	3	2	4	4	2	3	2	28	4	4	4	4	4	3	3	2	3	31	3	2	2	1	2	2	1	3	3	3	22	81
17	2	3	3	3	3	3	3	1	2	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	21	71
18	4	4	4	4	4	1	4	4	4	33	4	2	3	3	3	3	1	2	3	24	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	34	91
19	3	3	4	3	3	3	2	3	3	27	3	3	3	3	2	3	2	2	3	24	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	25	76
20	3	3	3	4	3	3	2	2	3	26	3	3	3	2	3	2	2	2	3	23	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	25	74
21	3	3	3	3	4	2	3	3	3	27	3	3	3	2	3	3	2	3	2	24	2	2	4	2	2	1	3	2	3	3	24	75
22	3	3	4	3	3	1	3	4	3	27	4	3	3	2	2	2	2	3	3	24	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	25	76
23	3	3	4	3	4	3	4	4	4	32	4	4	3	4	3	3	4	3	3	31	4	3	3	1	3	4	1	4	4	4	31	94
24	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25	3	3	2	3	2	2	2	3	3	23	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	25	73
25	3	4	4	3	3	2	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	2	1	1	22	2	3	1	2	4	1	3	3	3	3	25	75
26	3	4	4	4	4	3	2	4	4	32	3	2	2	3	4	3	3	3	2	25	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	28	85

27	3	2	3	2	3	3	3	2	3	24	2	2	2	3	2	3	2	3	3	22	2	2	1	2	4	4	4	3	3	1	26	72
28	4	2	3	3	3	1	4	2	4	26	3	2	3	3	3	2	3	2	2	23	3	3	3	1	4	3	1	4	3	3	28	77
29	1	3	3	3	2	4	3	1	1	21	2	2	3	3	1	2	3	2	4	22	4	1	1	1	2	1	2	3	2	2	19	62
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	104
31	3	3	3	3	4	2	3	3	3	27	3	3	2	3	2	2	2	3	2	22	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	28	77
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	75
33	4	2	4	2	4	2	4	3	4	29	3	4	2	3	2	3	3	2	3	25	3	3	1	3	4	1	3	3	3	4	28	82
34	3	4	3	4	4	4	4	3	4	33	4	3	3	3	3	2	2	3	3	26	2	3	3	2	3	4	4	3	4	4	32	91
35	4	2	4	3	4	3	4	2	3	29	3	3	2	3	3	3	2	2	3	24	2	3	2	1	2	2	1	3	3	3	22	75
36	3	3	3	3	4	3	3	3	4	29	3	3	2	3	3	3	2	3	2	24	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	31	84
37	3	3	3	3	4	2	3	3	3	27	3	3	2	3	2	2	2	2	3	22	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	26	75
38	3	2	3	3	4	3	2	3	3	26	4	3	3	2	3	3	2	3	4	27	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	29	82
39	3	4	3	4	4	3	4	3	4	32	4	4	3	3	3	2	3	2	3	27	2	3	3	3	4	2	3	4	3	4	31	90
40	4	3	4	4	4	2	4	1	4	30	3	3	4	4	3	4	3	4	2	30	4	4	2	4	1	4	3	4	3	4	33	93
41	3	3	4	3	3	2	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	1	3	3	2	3	3	3	4	28	82
42	3	3	3	3	3	4	4	2	4	29	3	3	4	4	1	3	4	4	4	30	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	91
43	3	3	3	4	3	3	2	3	2	26	4	3	3	3	3	3	3	2	2	26	2	3	3	1	3	3	1	3	3	2	24	76
44	4	3	4	3	2	3	4	2	3	28	3	3	2	4	2	2	3	3	2	24	3	3	2	3	3	1	4	3	3	3	28	80
45	4	3	4	3	3	2	3	3	4	29	4	4	3	3	4	3	3	3	2	29	4	4	1	4	4	1	4	4	3	3	32	90
46	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	2	2	3	3	2	4	2	3	24	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	30	80
47	3	3	3	2	4	3	3	2	3	26	3	2	2	3	1	2	2	2	2	19	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	28	73
48	3	3	3	4	3	4	3	3	4	30	3	3	3	2	3	4	3	3	4	28	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	36	94
49	3	3	2	3	3	3	2	3	2	24	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	28	78
50	3	3	4	3	4	4	3	3	3	30	3	2	2	3	3	2	3	3	2	23	3	2	1	3	3	2	4	3	3	3	27	80
51	2	3	3	3	3	3	3	1	2	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	28	78
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	2	3	2	3	3	3	2	23	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	28	78
53	4	4	3	2	4	4	2	3	2	28	3	4	3	4	3	3	3	2	3	28	3	2	2	1	2	2	1	3	3	3	22	78
54	2	3	3	3	3	3	3	1	2	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	21	71
55	4	4	3	3	4	1	3	4	4	30	4	2	3	3	3	3	1	2	3	24	3	4	2	4	4	1	4	4	4	4	34	88
56	3	3	4	3	3	3	2	3	3	27	3	3	3	3	2	3	2	2	3	24	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	25	76

57	3	3	3	4	3	3	2	2	3	26	3	3	3	2	3	2	2	2	3	23	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	25	74
58	3	3	3	3	4	2	3	3	3	27	3	3	3	2	3	3	2	3	2	24	2	2	4	2	2	1	3	2	3	3	24	75
59	3	3	4	3	3	1	3	4	3	27	4	3	3	2	2	2	2	3	3	24	2	2	2	3	2	3	3	3	3	26	77	
60	3	3	4	3	4	3	4	4	3	31	4	4	3	4	3	3	4	3	3	31	4	3	3	1	3	4	1	4	4	4	31	93
61	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25	3	3	2	3	2	2	2	3	3	23	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	25	73
62	3	4	4	3	3	2	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	2	1	1	22	2	3	1	2	4	1	3	3	3	3	25	75
63	3	3	3	4	3	3	2	2	3	26	3	3	3	2	3	2	2	2	3	23	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	25	74
64	3	3	3	3	4	2	3	3	3	27	3	3	3	2	3	3	2	3	2	24	2	2	4	2	2	1	3	2	3	3	24	75
65	3	3	4	3	3	1	3	4	3	27	4	3	3	2	2	2	2	3	3	24	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	25	76
66	4	3	4	3	4	3	4	4	4	33	4	4	3	4	3	3	4	3	3	31	4	3	3	2	3	4	1	4	4	4	32	96
67	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25	3	3	2	3	2	2	2	3	3	23	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	25	73
68	3	4	4	3	3	2	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	2	1	1	22	2	3	1	2	4	1	3	3	3	3	25	75
69	3	4	4	4	4	3	2	4	4	32	3	2	2	3	4	3	3	3	2	25	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	28	85
70	3	2	3	2	3	3	3	2	3	24	2	2	2	3	2	3	2	3	3	22	2	2	1	2	4	4	4	3	3	1	26	72
71	4	2	3	3	3	2	4	2	4	27	3	2	3	3	3	2	3	2	2	23	3	3	3	1	4	3	1	4	3	3	28	78
72	1	3	3	3	2	4	3	1	2	22	2	2	3	3	1	2	3	2	4	22	4	1	1	1	2	1	2	3	2	2	19	63
73	3	3	4	4	4	4	4	4	3	33	3	4	3	3	4	4	4	3	3	31	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	96
74	3	3	3	3	4	2	3	3	3	27	3	3	2	3	2	2	2	3	2	22	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	28	77
75	3	3	3	2	3	3	4	3	3	27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	75
76	4	2	4	2	4	2	4	3	4	29	3	4	2	3	2	3	3	2	3	25	3	3	1	3	4	1	3	3	3	4	28	82
77	3	4	3	4	4	4	4	3	4	33	4	3	3	3	3	2	2	3	3	26	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	31	90
78	3	2	4	3	4	3	4	2	3	28	3	3	2	3	3	3	2	2	3	24	2	3	2	1	2	2	1	3	3	3	22	74
79	3	3	3	3	4	3	3	3	4	29	3	3	2	3	3	3	2	3	2	24	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	31	84
80	3	3	2	3	4	2	3	3	3	26	3	3	2	3	2	2	2	2	3	22	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	26	74
81	3	2	3	3	4	3	2	3	3	26	4	3	3	2	3	3	2	3	4	27	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	29	82
82	3	4	3	4	4	3	4	3	4	32	4	4	3	3	3	2	3	2	3	27	2	3	3	3	4	2	3	4	3	4	31	90
83	3	3	4	4	4	2	4	1	4	29	3	3	4	4	3	4	3	4	2	30	4	4	2	4	1	4	3	4	3	4	33	92
84	3	4	3	2	4	4	2	3	2	27	4	4	4	4	4	3	3	2	3	31	3	2	2	1	2	2	1	3	3	3	22	80
85	2	3	3	3	3	3	3	1	2	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	21	71
86	4	4	4	4	4	1	4	4	4	33	4	2	3	3	3	3	1	2	3	24	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	34	91

87	3	3	4	3	3	3	2	3	3	27	3	3	3	3	2	3	2	2	3	24	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	25	76
88	3	3	3	4	3	3	2	2	3	26	3	3	3	2	3	2	2	2	3	23	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	25	74
89	3	3	3	3	4	2	3	3	3	27	3	3	3	2	3	3	2	3	2	24	2	2	4	2	2	1	3	2	3	3	24	75
90	3	3	4	3	3	1	3	4	3	27	4	3	3	2	2	2	2	3	3	24	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	25	76
91	3	3	4	3	4	3	4	4	4	32	4	4	3	4	3	3	4	3	3	31	4	3	3	1	3	4	1	4	4	4	31	94
92	4	3	3	3	3	2	2	3	3	26	3	3	2	3	2	2	2	3	3	23	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	25	74
93	3	4	4	3	3	2	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	2	1	1	22	2	3	1	2	4	1	3	3	3	3	25	75
94	3	4	4	4	4	3	2	4	4	32	3	2	2	3	4	3	3	3	2	25	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	28	85
95	3	2	3	2	3	3	3	2	3	24	2	2	2	3	2	3	2	3	3	22	2	2	1	2	4	4	4	3	3	1	26	72
96	4	2	3	3	3	1	4	2	4	26	3	2	3	3	3	2	3	2	2	23	3	3	3	1	4	3	1	4	3	3	28	77
97	1	3	3	3	2	4	3	1	1	21	2	2	3	3	1	2	3	2	4	22	4	1	1	1	2	1	2	3	2	2	19	62
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	104
99	3	3	3	3	4	2	3	3	3	27	3	3	2	3	2	2	2	3	2	22	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	28	77
100	3	3	4	3	3	1	3	4	3	27	4	3	3	2	2	2	2	3	3	24	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	25	76

## Variable Desempeño Laboral

VARIAB	VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL											TOTAL
	ACCIONES Y COMPORTAMIENTO						ACTIVIDAD LABORAL					
DIMEN	PREG.29	PREG.30	PREG.31	PREG.32	PREG.33	D1	PREG.34	PREG.35	PREG.36	D2	TOTAL	
1	4	3	4	4	3	18	4	4	4	12	30	
2	3	3	4	3	4	17	4	4	5	13	30	
3	4	3	5	5	4	21	5	5	4	14	35	
4	4	4	5	4	4	21	4	5	3	12	33	
5	2	4	3	4	3	16	4	3	3	10	26	
6	3	4	5	4	4	20	4	5	3	12	32	
7	4	4	4	4	4	20	4	4	5	13	33	
8	3	3	4	4	5	19	4	4	4	12	31	
9	4	3	4	4	4	19	4	5	5	14	33	
10	3	3	1	4	1	12	5	5	5	15	27	
11	4	3	4	5	4	20	5	4	5	14	34	
12	4	3	2	5	2	16	3	2	1	6	22	
13	3	2	2	3	2	12	4	5	3	12	24	
14	1	3	2	2	1	9	2	1	2	5	14	
15	4	5	4	5	4	22	5	4	5	14	36	
16	4	3	4	4	4	19	4	4	4	12	31	
17	4	3	2	1	2	12	2	1	3	6	18	
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	32	
19	3	4	4	4	3	18	4	5	3	12	30	
20	3	3	4	4	3	17	4	5	2	11	28	
21	4	5	5	4	4	22	5	5	5	15	37	
22	3	3	4	5	4	19	5	4	5	14	33	
23	3	4	4	3	4	18	3	4	3	10	28	
24	4	4	4	3	4	19	5	3	3	11	30	
25	4	5	4	4	3	20	4	4	4	12	32	
26	3	4	5	4	5	21	5	5	5	15	36	
27	2	1	3	3	2	11	2	2	1	5	16	
28	3	3	4	4	4	18	3	5	5	13	31	
29	2	3	5	5	4	19	4	5	5	14	33	
30	3	3	1	4	2	13	5	5	5	15	28	
31	3	5	5	1	5	19	5	5	5	15	34	
32	4	5	4	3	4	20	5	5	5	15	35	
33	4	5	5	4	4	22	5	5	5	15	37	
34	4	5	5	4	4	22	4	5	5	14	36	
35	3	3	3	3	4	16	5	4	4	13	29	
36	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	32	
37	4	3	2	2	2	13	5	5	5	15	28	
38	3	3	3	4	4	17	5	5	5	15	32	
39	4	3	4	4	4	19	4	5	5	14	33	
40	4	3	4	4	4	19	4	4	5	13	32	
41	4	4	5	4	5	22	5	4	4	13	35	
42	2	4	3	4	3	16	4	3	3	10	26	
43	3	4	5	4	4	20	4	5	3	12	32	
44	4	4	4	4	4	20	4	4	5	13	33	
45	3	3	4	4	5	19	4	4	4	12	31	
46	4	3	4	4	4	19	4	5	5	14	33	

47	3	3	1	4	1	12	5	5	5	15	27
48	4	3	4	5	4	20	5	4	5	14	34
49	4	3	2	5	2	16	3	2	2	7	23
50	3	2	2	3	2	12	4	5	3	12	24
51	1	3	2	2	1	9	2	1	2	5	14
52	4	5	4	5	4	22	5	4	5	14	36
53	4	3	4	4	4	19	4	4	4	12	31
54	4	3	2	1	2	12	2	1	3	6	18
55	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	32
56	3	4	4	4	3	18	4	5	3	12	30
57	3	3	4	4	3	17	4	5	2	11	28
58	4	5	5	4	4	22	5	5	5	15	37
59	3	3	4	5	4	19	5	4	4	13	32
60	3	4	4	3	4	18	3	4	3	10	28
61	4	4	4	3	4	19	5	3	3	11	30
62	4	5	4	4	3	20	4	4	4	12	32
63	3	3	4	4	3	17	4	5	2	11	28
64	4	5	5	4	4	22	5	5	5	15	37
65	3	3	4	5	4	19	5	4	5	14	33
66	3	4	4	3	4	18	3	4	3	10	28
67	4	4	4	3	4	19	5	3	3	11	30
68	4	5	4	4	3	20	4	4	4	12	32
69	3	4	5	4	5	21	5	5	5	15	36
70	2	1	3	3	2	11	2	2	1	5	16
71	3	3	4	4	4	18	3	5	5	13	31

72	2	3	5	5	4	19	4	5	5	14	33
73	3	3	1	4	2	13	5	5	5	15	28
74	3	5	5	1	5	19	5	5	5	15	34
75	4	5	4	3	4	20	5	5	4	14	34
76	4	5	5	4	4	22	5	5	5	15	37
77	4	5	5	4	4	22	4	5	5	14	36
78	3	3	3	3	4	16	5	4	4	13	29
79	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	32
80	4	3	2	2	2	13	5	5	5	15	28
81	3	3	3	4	4	17	5	5	5	15	32
82	4	3	4	4	4	19	4	5	4	13	32
83	4	3	4	4	4	19	4	4	5	13	32
84	4	3	4	4	4	19	4	4	4	12	31
85	4	3	2	1	2	12	2	1	3	6	18
86	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	32
87	3	4	4	4	3	18	4	5	3	12	30
88	3	3	4	4	3	17	4	5	2	11	28
89	4	5	5	4	4	22	5	5	5	15	37
90	3	3	4	5	4	19	5	4	5	14	33
91	3	4	4	3	4	18	3	4	3	10	28
92	4	4	4	3	4	19	5	3	3	11	30
93	4	5	4	4	3	20	4	4	4	12	32
94	3	4	5	4	5	21	5	5	5	15	36
95	2	1	3	3	2	11	2	2	3	7	18
96	3	3	4	4	4	18	3	5	5	13	31
97	2	3	5	5	4	19	4	5	5	14	33
98	3	3	1	4	2	13	5	5	5	15	28
99	3	5	5	1	5	19	5	5	5	15	34
100	3	3	4	5	4	19	5	4	5	14	33