



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by Arizona State University

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

Trabajo Académico

**Estrés laboral y Desempeño de los trabajadores de la Salud de
una clínica privada, Lima 2023**

**Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional**

Presentado Por:

Autor: Jesus Jamanca, Mayra Jessenia


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-4339-2810>

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-000192864225>

**Línea de Investigación General
Salud, Enfermedad y Ambiente**

**Lima – Perú
2023**

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo,... **JESUS JAMANCA MAYRA JESSENIA** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD DE UNA CLÍNICA PRIVADA, LIMA 2023”**

Asesorado por el docente: Mg. Rosa Maria Pretell Aguilar DNI ... 18150131 ORCID... <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225> tiene un índice de similitud de (10) (diez) % con código _oid:_ oid:14912:334904458 _____ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

.....
 autor 1
JESUS JAMANCA MAYRA JESSENIA Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:47990959

.....
 Firma de autor 2
 DNI:

.....

 Firma
 Mg. Rosa Maria Pretell Aguilar
 DNI:18150131

Lima, 25 de febrero de 2024

**“ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA
SALUD DE UNA CLÍNICA PRIVADA, LIMA 2023”**

DEDICATORIA:

A Jehová, por haberme permitido ser perseverante y lograr una meta más en mi vida.

A mi Familia por brindarme siempre su apoyo y estar conmigo.

AGRADECIMIENTO:

A los docentes, por sus conocimientos brindados en este camino para lograr culminar una meta más en mi vida profesional.

ASESORA:
MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARIA

JURADO

Presidente : Dra. María Hilda Cardenas De Fernandez

Secretario : Mg. Paola Cabrera Espezua

Vocal : Mg. María Rosario Mocarro Aguilar

INDICE

RESUMEN	1
1.CAPITULO: EL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del Problema.....	1
1.2 Formulación del Problema.....	4
1.2.1 Problema General.....	4
1.2.2 Problema Específicos.....	4
1.3 Objetivos de la Investigación.....	4
1.3.1 Objetivo General.....	4
1.3.2 Objetivos Específicos.....	4
1.4 Justificación.....	5
1.4.1 Justificación Teórica.....	5
1.4.2 Justificación Metodológica.....	5
1.4.3 Justificación Practica.....	6
1.5 Delimitación de la Investigación.....	6
1.5.1 Temporal.....	6
1.5.2 Espacial.....	6
1.5.3 Población o unidad de análisis.....	6
2. CAPITULO: MARCO TEORICO.....	7
2.1 Antecedente.....	7
2.2 Bases Teóricas.....	10
2.3 Hipótesis.....	17
2.3.1 Hipótesis General.....	17
2.3.2 Hipótesis Específicos.....	18
3. CAPITULO: METODOLOGIA.....	19
3.1 Método de Investigación.....	19
3.2 Enfoque de Investigación.....	19
3.3 Tipo de Investigación.....	19

3.4	Diseño de Investigación.....	19
3.5	Población, muestra, muestreo.....	20
3.6	Variables y Operacionalización.....	21
	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	21
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.7.1	Técnica.....	23
3.7.2	Descripción de Instrumentos.....	23
3.7.3	Validación.....	25
3.7.4	Confiabilidad.....	25
3.8	Plan de Procesamiento y análisis de datos.....	25
3.9	Aspectos Éticos.....	27
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	28
4.1	Cronograma de actividades.....	28
4.2	Presupuesto.....	30
5.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	31
	ANEXOS.....	38
	Anexo1: Matriz de consistencia	
	Anexo2: Instrumentos	
	Anexo3: formato de consentimiento informado	
	Anexo4: Validación de Instrumentos	

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el “estrés laboral y desempeño de los trabajadores de la salud de una clínica privada”, población está establecido por 30 trabajadores de la salud, que trabajan en una clínica privada. Muestra: el total de la población. Metodología: El tipo de diseño será observacional, correlacional, descriptivo y transversal. Instrumentos: para evaluar la variable “Estrés Laboral” se utilizará el cuestionario adaptado por Morales Diana, en el 2021 verídico mediante el alfa de Cronbach de (0.901) y para evaluar la variable “Desempeño Laboral” se utilizó el cuestionario adaptado y modificado por Díaz Marín en el 2021, verídico mediante el alpha de Crombach de (0,861). La técnica de recolección de datos será la encuesta. Procesamiento y análisis de datos: se efectuará mediante técnicas descriptivas y frecuencias expresadas en porcentajes, el análisis estadístico será según su distribución mediante la aplicación de la prueba Rho de Spearman.

Palabras Claves: “Estrés laboral”, “Desempeño laboral”, trabajadores de la salud.

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship that exists between “Job stress and performance of health workers in a private clinic the population is conformed for thirty health workers that work in a private clinic”. Sample: the total population. Methodology: the design type will be observational, correlational descriptive and transversal. Instruments: to evaluate variable “work stress” we will use the questionnaire made by Morales Diana in the year 2021 using Cronbach’s alpha of (0,901) and to evaluate the variable “work performance” we will use the questionnaire made, adopted and modified by Diaz Marín in 2021 true trough Cronbach’s alpha of (0,861) the data collection technique will be. the survey. Data processing and analysis this will be done by means of descriptive techniques and expressed frequencies in percentages. The statical analysis will be according to their distribution by applying spearman’s RHO test

Key Words: “Job Stress” “Job Performance” “Health Care Workers

1.CAPITULO: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema:

En la actualidad han ocurrido cambios importantes en el mundo laboral que han evolucionado durante décadas, a inicios del siglo XXI las actividades laborales y sus relaciones laborales han producido nuevos riesgos psicosociales, entre ellas el estrés (1).

La OMS describe al estrés laboral que se establece como un conjunto de respuestas emocionales, cognitivas, psicológicas y conductuales ante las demandas laborales que exceden más allá de las habilidades y conocimientos del trabajador para desempeñarse apropiadamente (2).

Un informe realizado en el año 2020 por Gallup en 116 países, indico que el estrés en los trabajadores alcanzo un nivel récord, el 43% de los 100 países encuestados indicaron haber tenido estrés durante un día anterior, mientras que en el 2019 era el 38 %. Gallup indica que en EE.UU. y Canadá registran los niveles más altos de estrés diario a nivel global (57%) mientras que en Europa occidental el estrés bajo de 39% cuando en 2019 fue de 46%. (3) .

Para la (OMS /OPS) Estudios realizados en las américas y en otras regiones sobre el impacto del estrés laboral en el año 2016, se encontró que más del 10 % de las personas encuestadas, indicaron haberse sentido continuamente bajo estrés, debido a sus preocupaciones en su trabajo (4).

En los países de desarrollo sobre el estrés en el trabajo se han dado cambios significativos en todo el mundo moderno, dos de los más importantes son el proceso de la globalización y el cambio en la naturaleza del trabajo que es motivo de preocupación (5).

Por lo tanto, mencionan que es inevitable la presión en el lugar de trabajo debido a las obligaciones en el entorno laboral, así mismo cuando la presión es inmanejable o excesivamente produce estrés y perjudica la salud de los trabajadores y el desempeño del mismo (6).

Un estudio realizado recientemente sobre el estrés laboral en Perú, con una población de 2050 peruanos encuestados mencionaron que un 70% de los trabajadores encuestados sufren estrés laboral, hay varios motivos que mencionan este problema, un 39% menciona que está vinculado con la fuente de trabajo, un 18 % menciona con las responsabilidades del trabajo (7).

En el espacio de los trabajadores de la salud, la incidencia del estrés es grave por no solo perjudica al trabajador que la padece, sino también al paciente ya que depende de los cuidados brindados (8).

Muchas profesiones sufren altos niveles de estrés y dentro de ello se encuentra el los trabajadores de la salud quienes los médicos enfermeros, técnicos, son considerados como uno de los grupos profesionales más expuestos a altos niveles de estrés, tanto en forma puntual y continua en sus labores (9).

El estrés tiene la potencia de afectar gravemente el desempeño laboral, dañando en el trabajador de la salud el rendimiento y capacidad para cumplir

las funciones y tareas ordenadas, generando así en el trabajador falta de eficiencia y errores procedimentales pudiendo afectar al equipo de trabajo (10).

Perjudicando también en la empresa, pues el trabajador disminuye su rendimiento, y desempeño laboral generando ausentismo laboral, descansos médicos o necesidad de remplazos y entre u otras razones que se ven afectadas (11) .

En una clínica de lima donde se desarrollara el proyecto de investigación , los trabajadores que son el personal de salud , que atiende a pacientes jóvenes, adultos y adultos mayores diariamente, a realizar la toma de exámenes en equipos oftalmológicos ,se les observa que los trabajadores de la salud no cuenta con un área adecuada para dichos procedimientos, ya que atienden de 40 a 50 pacientes diariamente generando en ellos estrés por la sobre carga de trabajo, los procedimientos lo realizan de manera muy rápida generando muchas veces errores o fallas en la prueba teniendo que volver a empezar con el procedimiento, el cual conlleva a tener conflictos con el paciente ,así mismo todo estos acontecimientos también conlleva al personal a enfermarse generando descansos médicos, ausencia laboral, perjudicando su bienestar mental ,físico y social.

Por todo lo anteriormente expuesto, el presente proyecto de investigación me lleva a formular el siguiente problema.

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general:

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño de los trabajadores de la salud de una clínica privada Lima 2023?

1.2.2 Problemas específicos:

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral según su dimensión factor físico y desempeño de los trabajadores de la salud?

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral según su dimensión factor psicológico y desempeño de los trabajadores de la salud?

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral según su dimensión factor social y desempeño de los trabajadores de la salud?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño de los trabajadores de la salud

1.3.2 Objetivos Específicos

Identificar la relación que existe entre el estrés laboral según su dimensión factor físico y desempeño de los trabajadores de la salud.

Identificar la relación que existe entre el estrés laboral según su dimensión factor psicológico y desempeño de los trabajadores de la salud.

Identificar la relación que existe entre el estrés laboral según su dimensión factor social y desempeño de los trabajadores de la salud

1.4 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGAION

1.4.1 Teorica:

Este proyecto de investigación es de gran aporte teórico, porque pretende dar a conocer los factores estresantes que se generan en los trabajadores de la salud, estos factores impactan en el desempeño de sus funciones laborales generando déficit del cuidado hacia los pacientes, así mismo se pretende tomar conciencia de los mismos trabajadores, sobre los efectos negativos que genera el estrés laboral, y motivar a mejorar nuevas estrategias que logren solucionar el problema para asegurar un mejor cuidado en el paciente así mismo esta investigación se sustenta en la teorista Callista Roy con su modelo de adaptación al estrés y El modelo de Campbell sobre el desempeño laboral .

1.4.2 Metodológica:

A lo largo del estudio se utilizó todos los pasos del método científico, presentando un enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo con diseño correlacional, se utilizaron instrumentos válidos y confiables. los resultados obtenidos podrán servir como apoyo a los futuros estudios de investigación para que puedan desarrollarse en el área de la salud.

1.4.3 Practica:

Este estudio de investigación pretende aportar en beneficio de los trabajadores de la salud ya que por la alta demanda en pacientes genera estrés en ellos y se ve reflejado en su desempeño laboral; por lo cual se pretende implementar programas como: pausas activas, relajación en respiración, etc. ya que reactiva la energía del trabajador mejorando el estado mental y físico y así mismo mejoren sus condiciones laborales disminuyendo el riesgo de presentar problemas de salud.

1.5 DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

1.5.1 Temporal:

se aplicará a partir de enero hasta abril del 2024.

1.5.2 Espacial:

El estudio se ejecutará en una clínica privada de la ciudad de Lima, Perú

1.5.3 Población:

Trabajadores de la salud que laboran en la clínica.

2. CAPITULO: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes:

INTERNACIONALES:

Cabezas (12) en su investigación del año 2023, en Ecuador tuvo como objetivo “analizar el estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud de un centro hospitalario” estudio cuantitativa, no experimental de corte transversal, nivel descriptiva, cuya población fue de 25 personas, se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento fue el cuestionario. Los resultados mostraron que La correlación de Pearson de las variables estrés laboral con respecto al desempeño generó el valor de $-0,08$ estableció una relación negativa muy débil. Concluyendo que no se puede afirmar con un alto nivel de confianza que esta correlación realmente exista. Ya que la propuesta se conformó de varias estrategias de prevención y disminución del estrés laboral y un plan de mejora continua.

Dueñas (13) en su investigación del año 2020 en Ecuador tuvo como objetivo “analizar la relación entre estrés laboral y el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes” estudio de la investigación con enfoque cuantitativo, método deductivo , descriptivo, correlacional, se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento 2 cuestionarios, la población estuvo conformada por 96 colaboradores, los resultados mostraron que se identificó los niveles de estrés laboral se derivan de factores como la falta de motivación, retribuciones justas, reconocimientos y la sobrecarga de trabajo, concluyendo que el estrés laboral afecta en forma negativa en el desempeño del personal

de salud, con una correlación de Pearson de -0.841 con significación estadística menor a 0.01.

Chuchuca , et al (14) en su investigación del año 2020 en Ecuador tuvo como objetivo “Determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de todo el personal en el hospital Aída León de Rodríguez Lara” el estudio presenta una metodología enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, correlacional, la muestra estuvo conformada por 74 trabajadores del hospital, se aplicó la técnica de la encuesta y de instrumento un cuestionario, los resultados mostraron que los trabajadores presenta un ,96.05% de evaluación del desempeño, y el estrés laboral se desarrolla en un entorno a, 38% por lo cual nos lleva a presumir que el nivel de estrés en los trabajadores es bajo . Concluyendo que los trabajadores de la institución que presentan bajo rendimiento y alto nivel de estrés en el cumplimiento de sus funciones, los principales problemas son la falta de apoyo por parte de la institución.

NACIONALES:

Vega (15) en su investigación del año 2021, Perú tuvo como objetivo “determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia” estudio de la investigación con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional, transversal y diseño no experimental; la muestra conformada por 96 trabajadores de salud, se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados mostraron que si existe relación baja entre el estrés laboral y el desempeño

profesional de los trabajadores de salud, obteniendo los valores Rho de Spearman es 0,207. concluyendo: que existe una relación débil, pero positiva del estrés con el desempeño laboral; es decir a mayor desempeño profesional mayor estrés laboral.

Ángeles (16) en su investigación del año 2019, Perú tuvo como objetivo “determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en colaboradores del Centro de Salud de Chiquián – Bolognesi” estudio con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, Correlacional, transversal, la muestra está conformada por de 42 colaboradores del Centro de Salud, se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario; los resultados mostraron en su punto más alto para el nivel regular y de la misma manera se presenta el desempeño laboral a un porcentaje de 52.4 %, además se tiene que cuando es estrés es alto (219.0 %) se presenta un regular desempeño laboral (28.6%). se concluyó que existe relación inversa y significativa entre estrés y desempeño laboral en colaboradores del Centro de Salud de Chiquián $-(r = - 0.786$ y $sig. = 0.000)$ encontrando que los factores estresantes.

Chucle, et al (17) en su investigación del año 2019, Perú tuvo como objetivo “Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de salud del área de emergencia de la clínica San Juan de Dios” Estudio de investigación tipo aplicado, nivel correlacional, Diseño no experimental, transversal. La población conformada por 49 trabajadores de la salud en el área de emergencia, se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario, teniendo como resultados: que el 95,9% tiene un nivel medio de estrés y el 87,5% tiene un desempeño laboral regular;

concluyendo que se encontró una relación estadísticamente significativa con la capacidad psicomotora con el estrés.

2.2 BASES TEÓRICAS:

Concepto de Estrés:

Para Selye, definió el estrés como una alteración inespecífica del individuo ante una exigencia sobre él, cuya alteración genera un estado de desequilibrio (18). El estrés es uno de los daños sociales más globalizados en estos tiempos porque no solo produce un daño en los individuos, sino también les genera cambios físicos, emocionales y mentales (19).

Estrés laboral:

Sin embargo para la OIT nos describe sobre el estrés laboral que es una reacción que presenta un trabajador ante presiones y exigencias laborales que son incompatibles con sus habilidades y conocimientos, y ponen a prueba su aptitud frente a circunstancias laborales; en este caso se empeora cuando el trabajador está sintiendo que no recibe el apoyo de sus jefes y compañeros, y cuando presenta poco control sobre su labor o la forma en que no puede enfrentar a las exigencias y presiones (20).

Para la NIOSH evalúa al estrés laboral como un grupo de reacciones fisiológicas, cognitivas, emocionales y conductuales del trabajador hacia hechos peligrosos en el entorno del trabajador; siendo el principal factor estresante la esencia del trabajo que a veces se presenta experiencias agradables y desagradables (21).

Por otro lado El estrés laboral es un factor de riesgo que altera el estado psicológico del individuo al producir reacciones y respuestas cognitivas, emocionales, fisiológicas y conductuales ante circunstancias con exigencias elevadas que exceden la demanda individual y del trabajo, lo que conlleva a la pérdida de control y generan consecuencias en la salud del trabajador, Así mismo el estrés en el trabajo se presenta como un problema social y económico, social porque la salud de los trabajadores se ve afectada ya que los recursos humanos son fundamentales para generar éxito y económico porque bajan la productividad y competencias de los mercados (22).

TEORÍA DE ENFERMERÍA:

En el marco teórico de enfermería Callista Roy en cuanto a encontrar estrategias de mecanismos al estrés desarrollo su “Modelo de Adaptación” en el año 1970 este modelo describe las respuestas adaptativas. Estas respuestas ayudan a la integridad del individuo en condiciones de crecimiento, supervivencia, dominio y reproducción. En su modelo la autora nos detalla una herramienta de gran beneficio para poder entender la función de la enfermera o trabajador de la salud y su intervención para disminuir los mecanismos de estrés (23).

Así mismo menciona que el individuo es un ser adaptable, y que está en constante cambio con el entorno, y a su vez el individuo usa mecanismos de afrontamiento propios y adquiridos para poder enfrentar a esos cambios y poder adaptarse a ellos en cuatro modos adaptativos que son: auto concepto, fisiológicos, dominio de rol e interdependencia (24).

En referente al estrés laboral se han considerado 3 factores que son:

DIMENSION FACTOR FÍSICO:

El cuerpo responde a situaciones estresantes desatando un conjunto de respuestas adaptativas, con el fin de mantener el equilibrio, las reacciones fisiológicas que se presentan en las personas son aumento del ritmo cardiaco, la presión arterial, respiración, tensión muscular y secreción de glucidos y lípidos a la sangre, digestión lenta. La exposición continua a situaciones estresantes genera enfermedades. Así mismo también se menciona que el estrés es una respuesta a un agente interno o externo, este agente es un estresor que son parte del medio ambiente y entre ellos se encuentra los factores físicos como el ruido, la temperatura, vibraciones, iluminación etc. estos factores se convierten en estresores hacia el trabajador (25).

Selye describe a la sintomatología del estrés como Síndrome de adaptación general (S.A.G.) que es la respuesta del cuerpo ante una situación de estrés ambiental, el cuerpo inicia con una serie de modificaciones fisiológicas y psicológicas como inquietud y ansiedad que lo impulsan para poder enfrentarse a la circunstancia estresante, la aparición de estos síntomas está afectado por factores físicos del estímulo ambiental como es el ruido, intensidad, temperatura, etc. Los factores de los individuos, el grado de amenaza percibido y otros estímulos ambientales influyen sobre esta situación(26).

DIMENSION FACTOR PSICOLOGICO:

Los efectos del estrés laboral pueden ocasionar en el trabajador de la salud daños psicológicos ante exigencias y presiones en el ambiente laboral; dentro del entorno laboral hay agentes estresores que generan un desequilibrio en el trabajador de la salud y esto se puede deber a la sobre carga de trabajo, exigencias por el supervisor, compañeros de trabajo desagradables, conflictos en el rol, falta de apoyo, etc (27).

Así mismo en el trabajador de la salud se ve afectada su estado mental presentando síntomas como dificultad de concentración, disminución de la memoria, aumenta el número de errores, preocupación excesiva, miedo, pánico, irritabilidad, ansiedad, cambios de humor que si no son atendidos a tiempos puede generar depresión y labilidad emocional(28).

DIMENSION FACTOR SOCIAL:

Unos de los factores que se ve afectado por el estrés laboral es el ámbito social, ya que en el ambiente de trabajo se presenta desempeño de roles entre jefes y compañeros de trabajo en cuanto a cargos o funciones dentro de la institución que presentan, la forma de comunicación entre el jefe y equipo de trabajo, el grado de autonomía sobre la diversidad de funciones, los conflictos entre los trabajadores son factores que se tienen en cuenta por la aparición del estrés laboral(29).

DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD

Por desempeño laboral se comprende al desenvolvimiento de cada trabajador que cumple su jornada laboral dentro de una empresa o institución, el cual debe ajustarse a los requerimientos y necesidades de la empresa para realizar las tareas asignadas eficaz, eficiente y productivamente. Para lograr los objetivos propuestos, sus funciones corresponden al éxito de la organización. En este sentido Bohlander menciona que “el desempeño laboral es la eficacia con que los trabajadores realizan sus tareas en la institución” es decir el esfuerzo que los trabajadores emplean en el cumplimiento de sus responsabilidades dentro de la institución para lograr el éxito institucional la responsabilidad y autoeficacia(30).

Por otro lado Mayta, et al citaron a Chiavenato que describe al desempeño laboral como la conducta o acciones observada de los trabajadores vinculado con el logro de metas de la institución. De hecho, confirma que el buen desempeño laboral es la fortaleza más sobresaliente con que cuenta la institución(31).

De igual forma mencionan que el desempeño laboral de los trabajadores de la salud es el comportamiento o estilo de cada trabajador que se presentan en los escenarios profesionales y técnico, o en las relaciones interpersonales que se dan en el momento del cuidado del proceso de salud/enfermedad de la persona, el cual se ve influenciado notablemente el factor ambiental(32).

TEORIA DE DESEMPEÑO

El modelo de Campbell sobre el desempeño laboral surge en el siglo xx en el ejército de USA, debido a una investigación que necesitaban evaluar el desempeño laboral de forma completa, se considera uno de los pilares teóricos por presentar una construcción multifactorial, y contar con elementos principales para medir el desempeño laboral y de esta forma poder generar tácticas dirigidas al cumplimiento de dichos objetivos (33).

Por lo que Campbell describió en su modelo 8 factores que nos hablan de: 1 capacidad específica de la tarea; 2 capacidad no específicas de la tarea; 3 mensaje oral y escrito; 4 demostración de esfuerzo; 5 mantenimiento de la disciplina personal; 6 rendimiento en equipo; 7 control y/o supervisión de los recursos de la organización; 8 administración y gerencia para determinar la política de las empresas (34).

Por lo cual Este es un modelo factorial de forma ordenada que nos mencionan los factores uno, dos, tres y siete a las conductas necesarias para realizar las tareas en el puesto de trabajo y los factores cuatro, cinco, seis y ocho describen a las conductas que dan apoyo al ambiente social, psicológico y organizacional (35).

A continuación, Se describen las dimensiones del desempeño de los trabajadores de la salud:

DIMENSIÓN ACTITUD:

La labor de los trabajadores en las instituciones se ve influenciada por una serie de factores internos y entre ellos se describe a las actitudes; que son sentimientos ,emociones, percepciones enfrente a su entorno laboral ;además se describen que las actitudes son señales de comportamiento de los trabajadores a actuar de cierta forma y que pueden presentar efectos positivos y negativos; en las actitudes positivas hacia el trabajo se describen al comportamiento eficiente que se reflejan en trabajadores satisfechos; y en las actitudes negativas se presentan comportamientos indeseables, ya que los trabajadores no se encuentran satisfechos por la cual no se involucran en sus labores ni se comprometen con la institución(36).

Por otro lado, mencionan que la actitud es el comportamiento de la persona que lo anima a realizar diferentes labores guiadas hacia acciones para alcanzar su propósito. En el ámbito laboral podemos decir que la actitud que presenta el trabajador frente a las labores asignadas, las cuales pueden afectar de forma positiva o negativa en el desempeño de su trabajo(37).

DIMENSIÓN HABILIDADES COGNITIVAS:

En cuanto a las habilidades cognitivas, se describe que son un conjunto de capacidades que presenta la persona como: la atención, memoria, lenguaje y creatividad; por lo cual en los trabajadores al presentar una mayor capacidad cognitiva se considera presentar un mejor desempeño laboral y esto conllevaría

a obtener una mayor producción, mejor calidad y efecto dentro del trabajo y en otros entornos laborales(38).

Una característica de los trabajadores de la salud es la realización de emplear conocimientos para la toma de decisiones, y solución a los problemas dados en el ámbito laboral; así mismo la capacidad de observación, reflexión y juicio ante los problemas clínicos de los pacientes es un proceso cognitivo que se debe de realizar en la atención del proceso de salud-enfermedad(39).

DIMENSIÓN TRATO:

El trato en los trabajadores de la salud se describe como la forma de comunicarse y relacionarse con el entorno laboral que fomentan un sentimiento mutuo y reconocimiento; el trato está relacionado con el respeto y solidaridad mutua entre los trabajadores por lo contrario al tener un mal trato perjudica el estado anímico del trabajador desencadenando estrés, depresión y desmotivación(40).

2.3. FORMULACION DE HIPOTESIS:

2.3.1 Hipótesis General:

HG: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y desempeño de los trabajadores de la salud de una clínica privada Lima ,2023

HO: No Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y desempeño de los trabajadores de la salud de una clínica privada Lima ,2023

2.3.2 Hipótesis Específicas:

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según su dimensión factor físico y desempeño de los trabajadores de la salud

H2: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según su dimensión factor psicológico y desempeño de los trabajadores de la salud

H3: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según su dimensión factor social y desempeño de los trabajadores de la salud.

3 CAPITULO: METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación:

Se aplicará el método hipotético deductivo; porque partiendo del pensamiento lógico consiste en ideas generales infieren a las ideas particulares (41).

3.2 Enfoque de la investigación:

Será de enfoque cuantitativo, por que busca explicar, describir, comprobar, generar y probar teorías. Por consecuente, se busca recolectar datos con instrumentos ya validados y estandarizados para señalar su confiabilidad (42).

3.3 Tipo de la investigación:

Será de tipo aplicada, porque existe un conocimiento previo destinado que permita soluciones de problemas específicos (43).

3.4 Diseño de la investigación:

La investigación será de diseño observacional, correlacional, descriptivo y transversal.

Observacional: registra y describe lo observado de una o más variables en un grupo determinado (44).

Descriptivo: consiste en describir un fenómeno, hecho, un individuo con un propósito de su comportamiento o estructura (45).

Correlacional, son aquellos estudios existentes en describir las vinculaciones de las variables una con otra (46).

Transversal: recolectan información en un tiempo y momento único (47).

3.5. Población, muestra y muestreo:

Población: está establecido por 30 trabajadores de la salud que laboran en una clínica privada, por lo que la población es finita no se contara con muestra.

Criterios de Inclusión:

-trabajadores de la salud que deseen participar del estudio previa firma del consentimiento informado.

- trabajadores de la salud que son nombrados, contratados y terceros.

-trabajadores de la salud que cuenten con correo electrónico y/o WhatsApp activos.

Criterios de exclusión:

-trabajadores de la salud que no desea participar en el estudio.

- trabajadores de la salud que se encuentren con licencia

- personal de vigilancia y administrativo.

3.6 Matriz de Operacionalización de variables
VARIABLE INDEPENDIENTE: ESTRÉS LABORAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (Niveles)
Estado dinámico en la cual el individuo encuentra una limitación ante una exigencia vinculada con un afán obteniendo como resultado inseguridad (48).	estado dinámico en la cual los trabajadores de la salud encuentran una limitación ante una exigencia, que laboran en una clínica privada, lima, el cual será medido mediante un instrumento que identifique las dimensiones: factor físico, factor psicológico, factor social (49).	FACTOR FISICO	-La carga de trabajo -Horarios -Ambiente físico -Materiales insuficientes -Riesgos biológicos y químicos -Ruido	Ordinal	Alto. (69-100) Medio (35-68) Bajo (0-34)
		FACTOR PSICOLOGICO	-Muerte y sufrimiento -Preparación insuficiente -Falta de apoyo en las actividades -Grado de responsabilidad - Tiempo para realizar actividades.		
		FACTOR SOCIAL	-Problemas con los miembros de equipo -Contactos sociales -Clima de la organización -Falta de apoyo del jefe -Trabajo en equipo		

VARIANTE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (Niveles)
Influencia de las expectativas del empleado sobre el trabajo, frente a sus habilidades personales hacia los logros y deseo (50).	Influencia de las expectativas de los trabajadores de la salud que laboran en una clínica privada, lima, el cual será medido mediante un instrumento que evalué las dimensiones: Actitud, habilidades cognitivas, trato (51).	ACTITUD	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto entre compañeros. -Compromiso con el Trabajo. 	Ordinal	Muy alta 46-55 Alta 36-45 Media 26-35 Baja 16-25 Muy baja 5-15
		HABILIDADES COGNITIVAS	<ul style="list-style-type: none"> -Conocimiento - Atención -Resolución de problemas -Organización - Planificación 		
		TRATO	<ul style="list-style-type: none"> -Buenos modales en el trabajo -Solidaridad. 		

3.7. Técnicas e Instrumento

3.7.1 Técnicas:

Variable 1: se aplicará la técnica de la encuesta.

Variable 2: se aplicará la técnica de la encuesta.

3.7.2 Descripción de Instrumentos

3.7.2.1 Instrumento 1

El instrumento que se utilizara fue diseñado por Morales Ríos Diana (49) en el año 2021 en Perú sobre el “estrés Laboral”

El cuestionario tiene un total de 18 ítems, dividido en 3 dimensiones: factor físico (6 ítems) factor psicológico (6 ítems) factor social (6 ítems).

Para la calificación de las respuestas, se empelará la escala de Likert con la siguiente escala e índice como alternativa de respuesta: nunca (1), algunas veces (2), frecuentemente (3), muy frecuentemente (4).

Para la categorización de la variable, se utilizará la siguiente escala:

Estrés laboral Alto (69-100 puntos)

Estrés laboral Medio (35-68 puntos)

Estrés laboral Bajo (0-34 puntos)

3.7.2.2 Instrumento 2

El instrumento que se utilizara fue diseñado por Manrique y Rodríguez en el año 2018, modificado por Travezañon y utilizado por Díaz Marín (51) en el año 2022 en Perú sobre el “desempeño laboral”

El cuestionario tiene un total de 11 ítems, dividido en 3 dimensiones: Actitud (4 ítems) Habilidades Cognitivas (5 ítems) Trato (2 ítems).

Para la calificación de las respuestas se empleó la escala de Likert con la siguiente escala e índice como alternativa de respuesta: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3) casi nunca (2) nunca (1)

Para la categorización de la variable, se utilizará la siguiente escala:

Desempeño Muy alta (46-55 puntos)

Desempeño Alta (36-45puntos)

Desempeño Media (26-35puntos)

Desempeño Baja (16-25 puntos)

Desempeño Muy baja (5-15 puntos)

3.7.3. Validación

3.7.3.1 Instrumento 1

El cuestionario fue validado mediante juicio de expertos, los cuales fueron 03 jueces con grado de Magister quienes calificaron el instrumento “aplicable” (49).

3.7.3.2 Instrumento 2

El cuestionario fue validado mediante juicios de expertos los cuales fueron 4 jueces con grado de magister quienes concluyeron que hay suficiencia y es aplicable(51).

3.7.4 Confiabilidad:

A) confiabilidad del Instrumento 1

Se utilizó el alfa de Cronbach obteniendo como valor (0.901), que indica una excelente confiabilidad (49).

B) confiabilidad del instrumento 2

Se utilizó el alpha de Crombach obteniendo como valor 0,861, evidenciando la confiabilidad del instrumento(51).

3.8 plan de procesamiento y análisis de datos:

a) plan de procesamiento de datos:

Para los procesamientos de datos de esta investigación se apreciará los siguientes pasos:

- una vez aprobado el proyecto por el comité de ética de la unidad de pos grado de la universidad Norbert Wiener,

- se solicitará permiso al jefe de la clínica privada de lima, previa solicitud dirigida, para poder obtener la autorización y las facilidades.

- se procederá a coordinar con el departamento de jefatura de enfermería para poder obtener autorización para la aplicación de los instrumentos.

- una vez obtenida la autorización se aplicará los instrumentos considerando los criterios de inclusión y exclusión.

- seguidamente se procederá a hacer firmar los consentimientos informados de los instrumentos a los participantes.

- para la aplicación del instrumento que medirá el estrés laboral el tiempo promedio de responder los ítems formulados es de 20 minutos aproximadamente.

- Así mismo para la aplicación del instrumento que medirá el desempeño de los trabajadores el tiempo promedio de responder los ítems formulados es de 20 minutos aprox.

- para el procesamiento de la información se utilizó primero el programa de Microsoft Excel 2021, para el vaciado de la información y realizar previa codificación de datos se empleará el programa estadístico SPSS 27.0 y en base a los datos obtenidos se elaborarán tablas y gráficos correspondientes.

b) Análisis de datos:

Cuando se tengan los datos se procesarán y analizarán mediante el análisis estadístico. La descripción estadística que presentará según niveles los resultados y la estadística inferencial para comprobar la hipótesis planteada en el estudio mediante la aplicación de la prueba Rho de Spearman.

3.9 Aspectos Éticos:

La presente investigación se rigió bajo principios bioéticos del Código de ética de enfermería que son: (52)

RESPECTO: se respetará la privacidad y confidencialidad de la información obtenida por los trabajadores de la salud.

JUSTICIA: todos los trabajadores de la salud serán tratados a todos por igual respetando su integridad y dignidad.

NO MALEFICIENCIA: la investigación no genera daño alguno en los participantes, ya que solo será con fines académicos

AUTONOMIA: en esta investigación se respetó la decisión de los trabajadores de la salud para poder participar libremente.

CONFIDENCIALIDAD: toda información obtenida por los participantes será protegida y no divulgada, así mismo el cuestionario es de carácter anónimo.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

ACTIVIDADES	2022			2023							
	OCT	NOV.	DIC.	ENE.	FEB.	MAR.	AGO.	SET.	OCT.	NOV	DIC
Identificación del problema											
Revisión bibliográfica											
Elaboración de la situación problemática. Formulación del problema.											
Elaboración de los objetivos (General y específicos)											
Elaboración de la justificación (Teórica, metodológica y práctica)											
Elaboración de la limitación de la investigación (Temporal, espacial y recursos)											
Elaboración del marco teórico (Antecedentes, bases teóricas de las variables)											
Elaboración de la hipótesis (General y específicos)											
Elaboración de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)											
Elaboración de la población, muestra y muestreo.											
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.											
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (Validación y confiabilidad)											
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.											
Elaboración de los aspectos éticos.											
Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto)											

Elaboración de las referencias según normas Vancouver.											
Elaboración de los anexos.											
Revisión Final de proyecto.											
Aprobación del proyecto.											
Aplicación del trabajo de campo.											
Redacción del informe.											

LEYENDA:

Actividades Cumplidas



Actividades por cumplir



4.2. Presupuesto

Tabla Presupuesto Detallado

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Equipos	laptop	1	2500	2500	2500
	USB	1	1	30	30
	subtotal				2530
Material bibliográfico	impresiones	hojas	500	1.50	750
	Fotocopias	hojas	70	0.50	35
	subtotal				785
Útiles de escritorio	Papel bond	Millar	01	25.00	25
	Lapiceros	Unidad	06	2.00	12
	Archivadores	Docena	05	15.00	75
	Subtotal				112
Recursos humanos	Estadístico	1	800	1	800
	subtotal				800

Tabla Presupuesto Global

N°	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Equipos	2760
2	Material Bibliográfico	257
3	Útiles de escritorio	112
4	Estadístico	800
	Total presupuesto	3929

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Vidal V. Estudio del estrés laboral en las PYMES (pequeña y mediana empresa) en la provincia de Zaragoza. SCielo [Internet].2019; 28(4):1[Consultado el 4 de febrero de 2023].Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000400004
2. Instituto Nacional de la Salud Pública. Los Riesgos de Estrés Laboral para la Salud. [Internet].México.2022. [Consultado el 5 de febrero de 2023].Disponible en: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html#sup1>
3. Mena M. Un año récord de estrés para los trabajadores de todo el mundo. [Internet]. [Consultado el 5 de febrero de 2023].Disponible en: <https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/>
4. Organización Panamericana de la Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. 28 de abril de 2016. [Consultado el 6 de febrero de 2023].Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
5. World Health Organization. Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo [Internet].1ª edición. México: Biblioteca Organización Mundial de la Salud.2016. [Consultado el 8 de febrero de 2023].disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=5F79A26AC6638F286EDBDD30088056CA?sequence=1
6. World Health Organization. Salud Ocupacional: Estrés en el trabajo [Internet].19 de Octubre de 2020. [Consultado el 6 de febrero de 2023].Disponible en: <https://www-who-int.translate.goog/news-room/questions-and-answers/item/ccupational-health-stress-at-the-workplace? x tr sl=en& x tr tl=es& x tr hl=es& x tr pto=sc>
7. Galli A, Sánchez D, Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los Peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena. EL COMERCIO. [Internet]. 30 de enero de 2021. [Consultado el 6 de febrero de 2023].Disponible en : <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/?ref=ecr>
8. García M, Gil M. El estrés en el ámbito de los Profesionales de la salud. [Internet]. [Consultado el 7 de febrero de 2023].Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
9. Aguado J, Batiz A, Quintana S. El estrés en personal sanitario hospitalario; estado actual. Scielo. [Internet].2013; 59(231)259-275[Consultado el 7 de febrero

de 2023]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2013000200006

10. Delgado S, Calvanapon F, Cárdenas K. Estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. [Tesis para optar el grado de licenciada en Enfermería]. Trujillo. Universidad Cesar Vallejo; 2019. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20tiene%20la%20potencialidad,de%20su%20equipo%20de%20trabajo>

11. Zuñiga E. El Estrés laboral y su influencia en el desempeño de los Trabajadores. Gestión en el Tercer Milenio [Internet]. 2019; 22(44):115-120. [Consultado el 7 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17317/14574>

12. Cabezas G. El Estrés laboral y su relación con el Desempeño del Personal de Salud. Caso de estudio en un Hospital de Segundo Nivel [Tesis para optar del grado de Magíster en Gerencia Hospitalaria]. Ecuador. Universidad Nacional de Chimborazo; 2023. Disponible en : <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10359/1/Cabezas%20Lucio%2c%20G%20%282023%29%20El%20estr%C3%A9s%20laboral%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20desempe%C3%B1o%20del%20personal%20de%20salud.%20caso%20de%20estudio%20en%20un%20hospital%20de%20segundo%20nivel.%20%28Tesis%20de%20Posgrado%29%20Universidad%20Nacional%20de%20Chimborazo%20%2c%20Riobamba%2c%20Ecuador..pdf>

13. Dueñas F. Estrés laboral y su relación en el Desempeño del Personal de Salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes [Tesis para optar el grado de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud]. Ecuador. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2020. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15629/1/T-UCSG-POS-MGSS-265.pdf>

14. Chuchuca J, Mora A. El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el Hospital Aida León de Rodríguez Lara. Giron-Azuay Junio - Noviembre 2020” [Tesis para optar el grado de licenciado en la psicología del trabajo] Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana; 2020. Disponible en: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19734/1/UPS-CT008939.pdf>

15. Vega K. Estrés laboral y Desempeño Profesional de los trabajadores de salud en un Hospital de la Provincia de Ferreñafe [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud] Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71157/Vega_RKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

16. Ángeles E. Estrés y Desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de Chiquián, Bolognesi – 2019 [Tesis para obtener el grado de Maestro en

- Gestión del Talento Humano] Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2019. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39725/Angeles_JEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Chucle C, Masías F, Gutiérrez, D. Estrés y Desempeño laboral en trabajadores de salud del Área de Emergencia de la Clínica San Juan de Dios – San Luis, 2019 [Tesis para optar el grado de licenciado en Enfermería] Perú: Universidad María Auxiliadora; 2019. Disponible en:
<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/223/TITULO%20223-CHUCLE-MASIAS-GUTIERREZ.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
18. Selye H. ¿Qué es el estrés? [Internet]. [Consultado el 10 de febrero de 2023].Disponible en: <https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1677.pdf>
19. Blanco M. El estrés en el trabajo [Internet]. [Consultado el 11 de febrero de 2023].Disponible en: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rcc/n12/a08.pdf>
20. Patlan J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Scielo. [Internet].2019; 35(1), 156-184.]. [Consultado el 11 de febrero de 2023].Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156#:~:text=La%20diferencia%20de%20estos%20tres,respuesta%20a%20un%20conjunto%20de
21. Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional. El estrés...en el trabajo [Internet].USA. 21 de enero de 2015. [Consultado el 11 de febrero de 2023].Disponible en: https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101_sp/default.html
22. Buitrago L, Barrera M, Plazas L, Chaparro C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención.ISUB. [Internet]. 2021; 8 (2):131-146. [Consultado el 11 de febrero de 2023].Disponible en: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
- 23 Hernández J, Jaimes M, Carvajal Y, Suárez D, Medina P, Fajardo S. Cultura del Cuidado Enfermería. Revista ISSN. [Internet].2016; 13(1):6-21.[Consultado el 15 de febrero del 2022] Disponible en : <https://www.unilibre.edu.co/pereira/images/pdf/culturacuidado-revista2016.pdf>
24. Roy C. El Cuidado. [Internet]. [Consultado el 17 de febrero del 2022]. Disponible en: <http://teoriasdeenfermeriauns.blogspot.com/2012/06/callista-roy.html>
25. Hoyo M. Estrés Laboral. [Internet]. [Consultado 13 de febrero d 2023].Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Estr%C3%A9s+laboral/3dc45f98-e553-4f6c-9ddc-8094fb4d44af>

26. Elementos Básicos de Psicología Ambiental. El Modelo de Selye [Internet]. Barcelona. 2023 [Consultado el 13 de febrero de 2023]. Disponible en: http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1
27. Escudero M. Estrés laboral, que es, causas, síntomas y cómo gestionarlo [Internet]. [Consultado 13 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://www.manuelescudero.com/estres-laboral-que-es-causas-sintomas-y-como-gestionarlo/>
28. Psicología y Mente. Estrés laboral: causas, y como combatirlo. [Internet]. 16 de enero de 2020. [Consultado el 14 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/clinica/estres-laboral-causas-como-combatirlo>
29. Mesa J. El impacto del estrés laboral: consecuencias para personas y empresas. [Internet]. [Consultado el 14 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://grupo-pya.com/impacto-del-estres-laboral-consecuencias-personas-empresas/>
30. Palmar G, Rafael S, Valero U, Jhoan M. Competencias y Desempeño laboral de los Gerentes en los Institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del Municipio Mara del estado Zulia. Espacios Públicos. [Internet]. 2014; 17(39), 159-188. [Consultado el 15 de febrero de 2022] Disponible en : <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
31. Mayta E, Laura E. Incentivos y su influencia en el Desempeño laboral de la empresa Homet. [Tesis para optar el grado de bachiller en Administración y Negocios Internacionales] Perú: Universidad Peruana Unión; 2019. Disponible en : [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2872/Efrain_Tra_bajo_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=2.7%20Desempe%C3%B1o%20laboral&text=Bittel%20\(2000\)%20plantea%20que%20el,a%20las%20acciones%20del%20trabajador.](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2872/Efrain_Tra_bajo_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=2.7%20Desempe%C3%B1o%20laboral&text=Bittel%20(2000)%20plantea%20que%20el,a%20las%20acciones%20del%20trabajador.)
32. Salas R, Díaz L, Pérez G. Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. Scielo. [Internet]. 2012; 26(4), 604-617. [Consultado el 15 de febrero de 2022] Disponible en : http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20es%20el,manera%20importante%20el%20componente%20ambiental
33. Bautista R, Cienfuegos R, David E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Valor Agregado. [Internet]. 2020; 7(1), 109-121. [Consultado el 15 de Octubre del 2023] Disponible en : https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
34. Gabini S. Potenciales predictores del rendimiento laboral [Internet]. 1ª edición. Buenos Aires : Teseo ; 2018 [Consultado el 15 de Octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/chapter/capitulo-i-rendimiento-laboral/>

35. Salgado J, Cabal A. Evaluación del desempeño en la administración pública del principado de Asturias: Análisis de las propiedades Psicométricas. Rev. Psicol. Trab. Org. [Internet].2011; 27(2):75-91. [Consultado el 15 de octubre del 2023]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000200001
36. Ansa M, Acosta A. La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en el Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales. [Internet]. 2008; 14(1):121-130. [Consultado el 15 de febrero de 2022] Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28011673010.pdf>
37. Martínez J. ¿Qué es actitud laboral?. [Internet]. [Consultado el 15 de febrero de 2022] Disponible en: <https://steemit.com/automotriz/@joseams72/que-es-actitud-laboral#:~:text=Si%20esto%20lo%20lleamos%20al,general%20de%20su%20entorno%20laboral>
38. Cognifit. ¿Cómo influyen nuestras habilidades cognitivas en nuestro éxito profesional? [Internet].2022. [Consultado el 15 de febrero de 2022].Disponible en: <https://blog.cognifit.com/es/habilidades-cognitivas-desarrollo-profesional/>
39. Duran V, Gutiérrez S. El aprendizaje activo y el desarrollo de habilidades cognitivas en la formación de los profesionales de la salud. Scielo. [Internet].2021; 24(6): 283-290.[Consultado el 15 de febrero del 2022] Disponible en : https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2014-98322021000600283#:~:text=Es%20la%20capacidad%20de%20observaci%C3%B3n,enfermedad%2Datenci%C3%B3n%20%5B8%5D
40. Ministerio de Salud. Política de Buen Trato Laboral Servicio de Salud Coquimbo.[Internet].[Consultado el 15 de febrero de 2022]. Disponible en: <https://www.hospitalcoquimbo.cl/wp-content/uploads/2019/06/APRENDE-M%C3%81S-SOBRE-EL-BUEN-TRATO-LABORAL.pdf>
41. Lafuente C, Marín A. Metodologías de la Investigación en las Ciencias Sociales. Revista EAN. [Internet]. 2008;(64): 5-18. [Consultado el 18 de febrero del 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/206/20612981002.pdf>
42. Otero A. Enfoques de investigación [Internet]. [Consultado el 17 de febrero de 2022]. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf
43. Álvarez A. Clasificación de las Investigaciones. [Internet]. [Consultado el 19 de febrero de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20->

[%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y](#)

44. Manterola C, Otzen T. Estudios Observacionales. Los Diseños Utilizados con Mayor Frecuencia en Investigación Clínica. Scielo. [Internet]. 2014; 32(2): 634-645. [Consultado el 19 de febrero del 2022]. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022014000200042

45. Arias F. El Proyecto de Investigación introducción a la Metodología Científica. [Internet]. 6ª edición. Venezuela: Episleme; 2012 [Consultado el 19 de febrero del 2022]. Disponible en: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>

46. Canela R, Cea N, Galindo G, Valilla S. Metodología de la investigación educativa: Investigación ex post facto. [Internet]. [Consultado el 19 de febrero del 2022]. Disponible en: https://www.academia.edu/18590066/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_educativa_Investigaci%C3%B3n_ex_post_facto

47. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. 6ª edición. México: Interamericana Editores; 2014. [Consultado el 16 de febrero de 2022]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

48. Hernández M. El Estrés en el trabajo: Un enfoque Sico-Administrativo. [Internet]. [Consultado el 19 de febrero del 2022]. Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/estres1996.pdf>

49. Morales D. Estrés Laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021. [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74361/Morales_RDY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

50. Romero F, Urdaneta E. Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las Universidades Privadas. [Internet]. [Consultado el 17 de febrero del 2022]. Disponible en : [file:///C:/Users/MAYRA/Downloads/Dialnet-DesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersonalAdmin-3063107%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/MAYRA/Downloads/Dialnet-DesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersonalAdmin-3063107%20(1).pdf)

51. Díaz M. Nivel de estrés laboral y desempeño laboral del Personal de Salud del Servicio de Emergencia en tiempos de Covid del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Lima, 2022. [Tesis para optar el grado de Especialista en Emergencia y Desastres]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en:

https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13053/7073/T061_45499425_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

52. Hirsch A. La ética Profesional basada en Principios y su relación con la docencia. Dialnet. Internet]. 2013;(43):97-111.[Consultado el 20 de febrero del 2022]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4406374>

ANEXOS

ANEXO1:MATRIZ DE CONSISTENCIA: ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD DE UNA CLÍNICA PRIVADA, LIMA 2023

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño de los trabajadores de la salud de una clínica privada lima 2023?</p> <p>ESPECIFICO 1¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral según su dimensión factor físico y desempeño de los trabajadores de la salud?</p> <p>2¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral según su dimensión factor psicológico y desempeño de los trabajadores de la salud?</p> <p>3¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral según su dimensión factor social y desempeño de los trabajadores de la salud?</p>	<p>GENERAL Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño de los trabajadores de la salud</p> <p>ESPECIFICO 1. Identificar la relación que existe entre el estrés laboral según su dimensión factor físico y desempeño de los trabajadores de la salud. 2. Identificar la relación que existe entre el estrés laboral según su dimensión factor psicológico y desempeño de los trabajadores de la salud. 3. Identificar la relación que existe entre el estrés laboral según su dimensión factor social y desempeño de los trabajadores de la salud.</p>	<p>GENERAL HG: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y desempeño de los trabajadores de la salud de una clínica privada lima 2023</p> <p>HO: No Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y desempeño de los trabajadores de la salud de una clínica privada lima 2023</p> <p>ESPECIFICO H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según su dimensión factor físico y desempeño de los trabajadores de la salud H2: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según su dimensión factor psicológico y desempeño de los trabajadores de la salud H3: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según su dimensión factor social y desempeño de los trabajadores de la salud.</p>	<p>VI: ESTRÉS LABORAL</p> <p>Dimensiones: D1:Factor físico D2:Factor psicológico D3Factor social</p> <p>VD: DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES</p> <p>Dimensiones: D1:Actitud D2:Habilidades cognitivas D3:trato</p>	<p>Método: hipotético deductivo Enfoque: cuantitativo Tipo de investigación: aplicada Diseño: observacional, descriptivo, transversal, correlacional.</p> <p>Población: conformado por 30 trabajadores de la salud Técnica: encuesta Instrumento: Cuestionario de estrés laboral Cuestionario de desempeño laboral</p>

ANEXO 2: DE INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: ESTRÉS LABORAL **“CUESTIONARIO DE ESTRES LABORAL” (49).**

El siguiente cuestionario, le presentamos una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en el servicio de UCI, tenga en cuenta que deben ser en los últimos 6 meses. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales. Por favor, marque con una X el número de la escala que mejor refleje la frecuencia con que Ud. cree que ha tenido o sentido cada situación. AUTORA: Morales Ríos 2021.

DATOS GENERALES:

SERVICIO:

EDAD:años. **SEXO:** M (...) F (...)

ESPECIALIDAD: SI (...) NO (...)

especifique:

ESTADO CIVIL:

(1) Soltero(a) (2) Casado(a) (3) Conviviente (4) Viudo(a) (5) Separado(a)

INGRESOS MENSUALES:

(1) S/.2000-3000 (2) S/.3000-4000 (3) Más S/. 5000

NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	MUY FRECUENTEMENTE
1	2	3	4

VARIABLE 1: ESTRÉS LABORAL					
N°		1	2	3	4
<i>Dimensión: Factor Físico</i>					
1	No contar con materiales suficientes impide su desempeño profesional.				
2	El ambiente físico de tu servicio no es el adecuado para tu desempeño profesional				
3	El ruido de los equipos dificulta el desempeño de su Trabajo.				
4	Estar expuesto a pacientes con enfermedades contagiosas, le genera temor y dificulta su trabajo.				

5	La sobrecarga laboral le dificultad prestar una atención adecuada.				
6	Se siente muy fatigado cuando realiza turnos nocturnos.				
Dimensión: Factor Psicológico					
7	Lidiar con el sufrimiento de los pacientes dificulta su desempeño profesional.				
8	La muerte de un paciente le afecta tanto que no puede continuar su trabajo.				
9	Siente que su preparación es insuficiente y le impiden una buena atención.				
10	La falta de apoyo en sus múltiples actividades impide su buen desempeño laboral				
11	El grado de responsabilidad que tiene con sus pacientes le genera problemas para su desempeño.				
12	Se siente agobiado cuando no le alcanza el tiempo para realizar todas sus actividades.				
Dimensión: Factores Sociales					
13	Presenta conflictos con sus compañeros que dificulten su desempeño.				
14	Siente que su jefe no lo apoya en su trabajo y eso le genera estrés.				
15	No tiene ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas del servicio.				
16	El clima organizacional de su servicio influye en su desempeño laboral.				
17	Siente que no puede expresar a sus compañeros sentimientos negativos hacia sus pacientes y eso lo estresa.				
18	Le dificulta realizar trabajo en equipo y eso afecta su desempeño profesional.				

Instrumento de la variable Dependiente: Desempeño de los trabajadores

“Cuestionario de Desempeño Laboral” (51).

II) INSTRUCCIONES GENERALES:

Por favor, leer cada pregunta con atención. cuando pienses en tu respuesta, trata de recordar la última semana, es decir, los últimos siete días. ¿Qué respuesta viene a tu mente primero? Escoge la opción que mejor se adapte a tu respuesta y márcala con una equis (X).

Recuerda que esto no es un examen, así que no hay respuestas correctas o incorrectas. Pero es importante que respondas a todas las preguntas y que veamos tus marcas claramente.

No tienes que mostrarle a nadie tus respuestas. Tampoco nadie más, aparte de nosotros, mirara tu cuestionario una vez que hayas finalizado.

S: siempre

C.S: Casi siempre

AV: A veces

C.N casi nunca

N: Nunca

D	Dimensión 1: Actitud				
		.S	V	.N	
1	He tenido problemas o conflictos con algunos demis compañeros.				

2	Cuando tengo que realizar un trabajo difícil, cuento con el apoyo de mis colegas.					
3	Cuando cometo un error en mis actividades mis compañeros me critican.					
4	Me comprometo en realizar mi labor cuidadosamente sin perjudicar la salud de los demás.					

D	Dimensión 2: Habilidades Cognitivas /	.S	V	.N		
5	Mi trabajo me proporciona y/o refuerza todos los Conocimientos necesarios para la realización de lastareas.					
6	Mi trabajo me proporciona constantes capacitaciones para estar alerta cuando se suscite alguna emergencia.					
7	Recibo capacitación por parte de mi trabajo para la resolución de problemas durante el turno.					
8	Mi jefe me enseña a organizar mis actividades para la mejora de mi trabajo.					
9	Mi jefe me capacita a mejorar la planificación de mi trabajo.					

D	Dimensión 3: Trato	·S	V	·N		
10	Al comenzar mi turno, mis compañeros me reciben con un saludo cordial.					
11	Ante un problema recibo apoyo de mis compañeros de manera desinteresada.					

Tomado de: Manrique y Rodríguez (Validado en Perú-2018).Adaptado y modificado por la propia investigadora. Y utilizado por Díaz Marín 2022.

Anexo 3: Formato de consentimiento informado para participar del proyecto de Investigación

El formato contiene información indispensable para poder decidir si usted colabora o no con el proyecto de investigación titulado: "Estrés laboral y Desempeño de los trabajadores de la salud de una clínica privada" además usted debe comprender y conocer el propósito del estudio.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Nombre del investigador principal: Lic. Enf. Jesus Jamanca Mayra

Título del proyecto: Estrés laboral y Desempeño de los trabajadores de la salud de una clínica privada.

Propósito del estudio: Determinar la relación entre Estrés laboral y Desempeño de los trabajadores de la salud de una clínica privada.

Participantes: Trabajadores de la salud de una clínica privada.

Participación: Si

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguna

Inconvenientes y riesgos: Ninguna

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Si

Renuncia: No aplica

Consultas posteriores: Si

Contacto con el investigador: Cel: 922020208. Email: miim.1693@gmail.com

Declaración de consentimiento

declaro haber leído y comprendido la información correspondiente, así mismo tengo entendimiento del propósito del proyecto de investigación, así como la confidencialidad de mi persona. Por lo cual doy mi consentimiento a participar del presente proyecto de investigación.

Nombre y apellidos:

D.N.I:

ANEXO 4: VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Variable Estrés Laboral:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Factores físicos								
1	No contar con materiales suficientes impiden su desempeño profesional	X		X		X		
2	El ambiente físico de tu servicio no es el adecuado para tu desempeño profesional	X		X		X		
3	El ruido de los equipos dificulta el desempeño de su trabajo	X		X		X		
4	Estar expuesto a pacientes con enfermedades contagiosas, le genera temor y dificulta su trabajo	X		X		X		
5	La sobrecarga laboral le dificulta prestar una atención adecuada	X		X		X		
6	Se siente muy fatigado cuando realiza turnos nocturnos	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Factores Psicológicos								
7	Lidiar con el sufrimiento de los pacientes dificultan su desempeño profesional	X		X		X		
8	La muerte de un paciente le afecta tanto que no puede continuar su trabajo	X		X		X		
9	Siente que su preparación es insuficiente y le impiden una buena atención	X		X		X		
10	La falta de apoyo en sus múltiples actividades impide su buen desempeño laboral	X		X		X		
11	El grado de responsabilidad que tiene con sus pacientes le genera problemas para su desempeño	X		X		X		
12	Se siente apurado cuando no le alcanza el tiempo para realizar todas sus actividades	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Factores sociales								
13	Presenta conflictos con sus compañeros que dificultan su desempeño	X		X		X		
14	Siente que su jefe no lo apoya en su trabajo y eso le genera estrés	X		X		X		
15	No tiene ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas del servicio	X		X		X		
16	El clima organizacional de su servicio influye en su desempeño laboral	X		X		X		
17	Siente que no puede expresar a sus compañeros sentimientos negativos hacia sus pacientes y eso lo estresa	X		X		X		
18	Le dificulta realizar trabajo en equipo y eso afecta su desempeño profesional	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI TIENE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable


Apellidos y nombres del Juez validador Dr / Mg: SAYAS BACA CARLOS DNI: 06568081

Especialidad del validador: ESPECIALISTA EN UCI

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

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

30 da JUNIO del 2021


Mg. Carlos Sayas Baca
 Enfermero Especialista UCI
 CEP 1836 REE 2433
 Firma del experto informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRES LABORAL

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Factores físicos								
1	No contar con materiales suficientes impiden su desempeño profesional.	x		x		x		
2	El ambiente físico de tu servicio no es el adecuado para tu desempeño profesional.	x		x		x		
3	El ruido de los equipos dificulta el desempeño de su trabajo.	x		x		x		
4	Estar expuesto a pacientes con enfermedades contagiosas, le genera temor y dificulta su trabajo.	x		x		x		
5	La sobrecarga laboral le dificulta prestar una atención adecuada	x		x		x		
6	Se siente muy fatigado cuando realiza turnos nocturnos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Factores Psicológicos								
7	Lidiar con el sufrimiento de los pacientes dificultan su desempeño profesional.	x		x		x		
8	La muerte de un paciente le afecta tanto que no puede continuar su trabajo.	x		x		x		
9	Siente que su preparación es insuficiente y le impiden una buena atención.	x		x		x		
10	La falta de apoyo en sus múltiples actividades impide su buen desempeño laboral.	x		x		x		
11	El grado de responsabilidad que tiene con sus pacientes le genera problemas para su desempeño.	x		x		x		
12	Se siente agobiado cuando no le alcanza el tiempo para realizar todas sus actividades.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Factores sociales								
13	Presenta conflictos con sus compañeros que dificultan su desempeño.	x		x		x		
14	Siente que su jefe no lo apoya en su trabajo y eso le genera estrés.	x		x		x		
15	No tiene ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas del servicio.	x		x		x		
16	El clima organizacional de su servicio influye en su desempeño laboral.	x		x		x		
17	Siente que no puede expresar a sus compañeros sentimientos negativos hacia sus pacientes y eso lo estresa.	x		x		x		
18	Le dificulta realizar trabajo en equipo y eso afecta su desempeño profesional.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : SI TIENE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador **Dr / Mg: OSCAR CHICCHON MENDOZA**..... **DNI: ..08478538**.....

Especialidad del validador: ADMINISTRACION-FINANZAS-COSTOS.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Los Olivos, 05 de Julio del 2021



.....
Firma del experto informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRES LABORAL

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Factores físicos								
1	No contar con materiales suficientes impiden su desempeño profesional	X						
2	El ambiente físico de tu servicio no es el adecuado para tu desempeño profesional	X						
3	El ruido de los equipos dificulta el desempeño de su trabajo	X						
4	Estar expuesto a pacientes con enfermedades contagiosas, le genera temor y dificulta su trabajo	X						
5	La sobrecarga laboral le dificulta prestar una atención adecuada	X						
6	Se siente muy fatigado cuando realiza turnos nocturnos	X						
DIMENSIÓN 2: Factores Psicológicos								
7	Lidar con el sufrimiento de los pacientes dificultan su desempeño profesional	X						
8	La muerte de un paciente le afecta tanto que no puede continuar su trabajo	X						
9	Siente que su preparación es insuficiente y le impiden una buena atención	X						
10	La falta de apoyo en sus múltiples actividades impide su buen desempeño laboral	X						
11	El grado de responsabilidad que tiene con sus pacientes le genera problemas para su desempeño	X						
12	Se siente agobiado cuando no le alcanza el tiempo para realizar todas sus actividades	X						
DIMENSIÓN 3: Factores sociales								
13	Presenta conflictos con sus compañeros que dificulten su desempeño	X						
14	Siente que su jefe no lo apoya en su trabajo y eso le genera estrés	X						
15	No tiene ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas del servicio	X						
16	El clima organizacional de su servicio influye en su desempeño laboral	X						
17	Siente que no puede expresar a sus compañeros sentimientos negativos hacia sus pacientes y eso lo estresa	X						
18	Le dificulta realizar trabajo en equipo y eso afecta su desempeño profesional	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: Hg. Rocío del Pilar Solórzano Gallardo DNI: 41283751

Especialidad del validador: Enfermera en cuidados Intensivos

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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

5 de Julio del 2021


 Firma del experto en la especialidad.
Especialidad

Variable Desempeño Laboral:

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

**"CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DEL CENTRO MÉDICO MUNICIPAL JESÚS MARÍA -SEGUNDO
SEMESTRE 2020"**

Nombre del Experto:

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Maira Berrocal Junchaya

Nombre:

No. DNI: 45233168


Maira I. Berrocal Junchaya
LICENCIADA EN ENFERMERIA
C.E.P. 91219 REE 917509

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la investigación:

**"CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERIA EN UNA CLINICA PRIVADA DE LIMA -
SEGUNDO SEMESTRE 2020"**

Nombre del Experto: Dr. *David Chuquipoma Pacheco*

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación <i>Cumple/ No cumple</i>	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	<i>Cumple</i>	—
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<i>Cumple</i>	—
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<i>Cumple</i>	—
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	<i>Cumple</i>	—
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<i>Cumple</i>	—
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<i>Cumple</i>	—
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	<i>Cumple</i>	—
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<i>Cumple</i>	—
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<i>Cumple</i>	—
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	<i>Cumple</i>	—

III. OBSERVACIONES GENERALES

[Firma]
Dr. DAVID CHUQUIPOMA PACHECO
Médico Cirujano
C M P 28838

DM 07673376

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

"CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN UNA CLINICA PRIVADA DE LIMA - SEGUNDO SEMESTRE 2020"

Nombre del Experto: Dr. **LUIS GERMAN HUAMAN RUIZ**

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ no cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES


71997678
DR. LUIS GERMAN HUAMAN RUIZ
CMP: 079737
Médico Legista

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

"CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO MÉDICO MUNICIPAL JESÚS MARÍA -SEGUNDO SEMESTRE 2020"

Nombre del Experto:

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Lourdes Alvarez Antezana
Nombre:
No. DNI: 70069671.



Validación del instrumento: Estrés laboral

Fiabilidad de cada variable

Variables	N° elementos	Alfa de Cronbach
Estrés Laboral	27	0,901
Desempeño del Profesional	27	0,720

Fuente: Elaboración propia spss v25

Mediante el alfa de Cronbach se encontró que la confiabilidad de los instrumentos indica en la primera variable una excelente confiabilidad (0.901), y en la segunda variable una confiabilidad moderada (0.720) y al realizar de ambas variables juntas se encontró un alfa de cronbach = 0.700 que indica una fiabilidad moderada. La validez se realizó a través del juicio de 3 expertos, ellos son los siguientes:

Validación por juicio de expertos

N° de Juez	Pertinencia	Relevancia	Claridad	calificación
Juez 1	Si	Si	Si	Aplicable
Juez 2	Si	Si	Si	Aplicable
Juez 3	Si	Si	Si	Aplicable

Fuente: Elaboración propia spss v25

Validación del instrumento: Desempeño de los trabajadores

Validación del Instrumento

Para Sampieri et al. En el año 2014, define que la validez es el grado en la cual un instrumento mide de manera real la variable que se está investigando.¹¹³

Para ello se realizó el juicio de expertos, por profesionales y especialistas conocedores del tema y/o estudio que se está investigando, recopilando todas las observaciones para la mejora o modificación del instrumento.

Tabla 8. Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento.

N°	Expertos	Veredicto
1	Lic. Lourdes Álvarez Antezcina.	Hay suficiencia y es aplicable
2	Lic. Maira Berrocal Junehaya.	Hay suficiencia y es aplicable
3	Dr. David Chuquipoma Pacheco	Hay suficiencia y es aplicable
4	Dr. Luis German Huamán Ruiz	Hay suficiencia y es aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

La confiabilidad se refiere al grado en que un instrumento de medición es utilizado de manera repetida al mismo sujeto u objeto, produciendo el mismo resultado, en la presente investigación se realizó mediante el cálculo del Coeficiente de Alfa de Cronbach, según George y Mallery (2003, p. 231) corresponde a un coeficiente de alfa bueno, lo cual significa que ambos cuestionarios son confiables.¹¹³

Estadística de Fiabilidad:

Tabla 9. Coeficiente de fiabilidad del instrumento.

Alfa de Cronbach	Fiabilidad	N°
Cuestionario de Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral	0.861	33

Fuente: Elaboración propia

Reporte de Similitud Turnitin

● 10% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 5% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	uwiener on 2023-03-24 Submitted works	2%
2	repositorio.unac.edu.pe Internet	1%
3	uwiener on 2024-02-07 Submitted works	1%
4	uwiener on 2023-04-28 Submitted works	1%
5	uwiener on 2023-11-09 Submitted works	1%
6	uwiener on 2023-11-18 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-10-12 Submitted works	<1%
8	Universidad Tecnologica del Peru on 2023-07-28 Submitted works	<1%