

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Enfermería

**ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL
DE ENFERMERÍA DE LA MICRORED CONO
NORTE, TACNA 2024**

TESIS

Presentada por:

Bach. Benita Ricarda Casani Allazo

**Para optar el Título Profesional de:
LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

TACNA – PERÚ

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Enfermería

**ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL
DE ENFERMERÍA DE LA MICRORED CONO
NORTE, TACNA 2024**

TESIS

Presentada por:

Bach. BENITA RICARDA CASANI ALLAZO

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADO EN ENFERMERÍA

Aprobada por Unanimidad, ante el siguiente jurado

Dra. Yolanda Paulina Torres Chavez

Presidenta

Dra. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar

Miembro

Dra. Jenny Concepción Mendoza Rosado

Miembro

Dra. Jenny Concepción Mendoza Rosado

Asesora

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo **Dra. Jenny Concepción Mendoza Rosado** en mi condición de asesora acreditada por la Resolución de Facultad N° 12955-2024 FACS-UNJBG, de la tesis titulada: **“ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRORRED CONO NORTE, TACNA 2024”**, presentada por la **Bach. Benita Ricarda Casani Allazo** para optar el Título Profesional de: **LICENCIADO EN ENFERMERÍA**.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajos de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es **8%**.

Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la ESCALA DE SIMILITUD de la tesis está de acuerdo a la PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio Institucional.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para su obtención del Título Profesional.

Tacna, 03 de enero del 2025



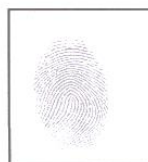
Dra. Jenny Concepción Mendoza Rosado
DNI: 00472257



Asesora



Bach. Benita Ricarda Casani Allazo
DNI: 00445886



Tesista

DEDICATORIA

*A **Dios** por darnos la vida y sabiduría para seguir creciendo día a día como persona y profesionalmente.*

Benita Casani

AGRADECIMIENTO

A Dios por la oportunidad de cursar la carrera profesional de Enfermería, por su guía constante durante este proceso y por ser nuestro apoyo y fortaleza en los momentos difíciles.

A la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, que ha sido fundamental en la formación de profesionales competentes al servicio de la sociedad.

A la Microred Cono Norte, que nos brindó las facilidades necesarias para llevar a cabo nuestra investigación.

Agradecer a mi asesora, Dra. Jenny Concepción Mendoza Rosado, por su paciencia y por las valiosas contribuciones que realizó durante el desarrollo de la presente investigación.

Benita Casani

ÍNDICE

| | Pág. |
|--|-----------|
| RESUMEN | x |
| ABSTRACT | xi |
| INTRODUCCIÓN | 01 |
| CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO..... | 04 |
| 1.1. Descripción del problema..... | 04 |
| 1.2. Formulación del Problema | 07 |
| 1.3. Objetivos | 08 |
| 1.4. Justificación | 08 |
| 1.5. Hipótesis | 11 |
| 1.6. Variables de Estudio | 11 |
| 1.7. Operacionalización de variables | 11 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO..... | 13 |
| 2.1. Antecedentes de la investigación..... | 13 |
| 2.2. Fundamentos teóricos | 22 |
| 2.3. Variables de Estudio | 28 |
| 2.4. Definición de términos | 37 |
| CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN..... | 38 |

| | |
|--|-----------|
| 3.1. Enfoque de la Investigación | 38 |
| 3.2. Tipo de Investigación | 38 |
| 3.3. Método Investigación | 38 |
| 3.4. Población | 39 |
| 3.5. Muestra | 39 |
| 3.6. Criterios de Inclusión y Exclusión | 39 |
| 3.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos | 39 |
| 3.8. Procedimiento de recolección de datos | 43 |
| 3.9. Procesamiento y análisis de datos..... | 44 |
| 3.10. Consideraciones éticas..... | 44 |
| CAPITULO IV: DE LOS RESULTADOS | 47 |
| 4.1. Resultados..... | 48 |
| 4.2. Discusión | 57 |
| CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 65 |
| 5.1. Conclusiones | 65 |
| 5.2. Recomendaciones | 67 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 69 |
| ANEXOS..... | 74 |

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

| | |
|--|----|
| Tabla 1. CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRO RED CONO NORTE, TACNA – 2024 | 48 |
| Tabla 2. ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRO RED CONO NORTE, TACNA – 2024..... | 50 |
| Tabla 3. DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRO RED CONO NORTE, TACNA – 2024. | 52 |
| Tabla 4. RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRO RED CONO NORTE, TACNA – 2024. | 54 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | Pág. |
|--|------|
| Gráfico 1. CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRO RED CONO NORTE, TACNA – 2024 | 49 |
| Gráfico 2. ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRO RED CONO NORTE, TACNA – 2024..... | 51 |
| Gráfico 3. DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRO RED CONO NORTE, TACNA – 2024 | 53 |
| Gráfico 4. RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRO RED CONO NORTE, TACNA – 2024 | 56 |

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo relacionar el estrés laboral y el Desempeño del Personal de Enfermería de la Micro Red Cono Norte, Tacna – 2024. La metodología: fue un estudio de tipo cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional. En cuanto a los resultados obtenidos, en relación al estrés laboral, tenemos el 40,00% tiene estrés laboral medio, el 33,33% tiene estrés laboral alto y el 26,67% tienes estrés laboral bajo, respecto al desempeño del personal de enfermería, el 40,00% tiene desempeño bajo, el 38,33% desempeño medio y el 21,67% desempeño alto, Conclusión: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería, se determinó la relación significativa con la estadística de chi cuadrado el valor de $p=0,003$, por lo tanto, se acepta la hipótesis verdadera y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño, personal de salud.

ABSTRACT

The objective of the research work was to Relating the job stress and the Performance of the Nursing Staff of the Cono Norte Micro Network, Tacna – 2024. The methodology: it was a quantitative study, with a descriptive correlational design, regarding the results. obtained, Regarding the results obtained, in relation to work stress, we have 40.00% have medium work stress, 33.33% have high work stress and 26.67% have low work stress, with respect to the performance of the nursing staff, we have 40.00% low performance, 38.33% medium performance and 21.67% high performance. Conclusion: A significant relationship between work stress and the performance of nursing staff was determined. the significant relationship with the chi square statistic the value of $p=0.003$, therefore, the true hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Keywords: Work stress, performance, health personnel.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés es una respuesta que puede ser psicológica, física y conductual ante exigencias que superan las capacidades y conocimientos de una persona, lo que se convierte en una fuente de tensión.

En el contexto sanitario, el estrés se presenta de diversas maneras, impactando no solo la salud de los trabajadores, sino también su rendimiento profesional, lo que puede repercutir directamente en la calidad del cuidado que reciben los pacientes y en la eficiencia de las operaciones en los centros de salud. (1)

La OMS identifica al personal de salud como un grupo susceptible al agotamiento emocional y físico, lo que puede comprometer su capacidad para tomar decisiones adecuadas y mantener un nivel óptimo de atención. Trabajar en un entorno de salud es considerado estresante debido al contacto directo con pacientes y sus familias. (2)

La presión laboral, la carga de trabajo y el estrés experimentado por el personal de enfermería pueden afectar el sistema nervioso y generar ansiedad. Esto puede resultar en una falta de control emocional y contribuir a trastornos psicosomáticos como úlceras gástricas, colesterol elevado, hipertensión y comportamientos agresivos. (3)

En Perú, el personal sanitario ha enfrentado una gran presión debido a la elevada demanda de atención médica. En regiones como Tacna, los profesionales no son ajenos a esta situación. Es fundamental evaluar cómo diversos factores han influido en su desempeño laboral para implementar estrategias que mejoren su bienestar y la calidad del servicio que ofrecen.

(4)

El personal de enfermería de la Micro Red Cono Norte en Tacna está lidiando con el estrés derivado de la alta demanda de pacientes y las condiciones inadecuadas de infraestructura y equipamiento, lo cual afecta negativamente la calidad del cuidado proporcionado.

En este marco, el presente estudio tiene como objetivo analizar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería en la Micro Red Cono Norte durante 2024. Se busca identificar los niveles de estrés laboral —físico, psicológico y social— y cómo estos se vinculan con el rendimiento del personal en diferentes áreas de atención sanitaria. Dado que el manejo del estrés laboral es esencial para mantener estándares elevados en la atención, esta investigación es crucial para proponer medidas que mejoren las condiciones laborales y la eficacia operativa en este centro médico.

Esta investigación consta de cuatro capítulos, el capítulo I Planteamiento del estudio hace referencia a los fundamentos y formulación

del problema, objetivos, justificación y operacionalización de variables. El capítulo II contiene los antecedentes de investigación, bases teóricas y definición conceptual de términos. El capítulo III contiene el diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimientos de recolección de datos y procesamiento de datos. Finalmente, en el capítulo IV se detalla los resultados y la discusión, para finalizar con las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

Actualmente, el estrés se ha consolidado como una de las afecciones psicológicas más significativas del siglo XXI. De acuerdo con Mark McCord, citado en la Revista del Foro Económico Mundial en 2022, en el entorno laboral, el estrés se destaca como el principal reto en salud ocupacional a nivel internacional, reflejándose en que cerca del 60% de los trabajadores expresó insatisfacción en su empleo, mientras que el 44% reportó niveles altos de estrés. (5)

A nivel mundial, datos de la OMS recogidos en un artículo de la revista Gympass señalan que México lidera con el mayor porcentaje de estrés laboral, alcanzando un 75%, seguido por China con un 73% y Estados Unidos con un 59%. (5)

En América Latina, un estudio realizado por Mejía C. y su equipo, publicado en la Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, identificó a Venezuela como el país con el mayor porcentaje de estrés laboral, alcanzando el 63%, seguido por Ecuador con un 54% y Panamá con un 49%. (5)

En el caso de Perú, según una investigación de Valderrama E., la crisis sanitaria actual provocó el colapso de los servicios de salud debido a la elevada demanda de pacientes. Este contexto generó un nivel de estrés del 44,1% entre médicos y enfermeras, lo que ha afectado negativamente la calidad de la atención brindada a los pacientes. (6)

En el Perú, un estudio efectuado por Ipsos en febrero de 2024 señala que el 58% de los peruanos se ve impedido de acudir a su centro de trabajo cuando experimenta estrés, lo que evidencia el impacto adverso en la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Particularmente, médicos y enfermeras han reportado niveles de estrés del 44,1%, situación que ha repercutido en una disminución de la calidad del servicio de atención a los pacientes. (7)

En la región de Tacna, específicamente en la Micro Red Cono Norte, se observa una problemática persistente. El personal de enfermería, responsable de la atención directa a los pacientes en los establecimientos de salud, enfrenta continuas situaciones de presión debido a diversos factores, como el elevado flujo de pacientes, la falta de equipamiento adecuado, una infraestructura deficiente, la escasez de insumos médicos y la sobrecarga en la administración de medicamentos.

Estas circunstancias impactan negativamente en el bienestar emocional del personal de enfermería, propiciando conflictos y emociones negativas. Como resultado, muchos profesionales experimentan síntomas psicosomáticos, entre ellos dolores de cabeza, tensión muscular, fatiga y apatía, lo que afecta su desempeño laboral.

En este contexto, se identifica que el personal de enfermería de la Micro Red Cono Norte enfrenta diferentes niveles de estrés laboral, lo que influye de manera significativa en su capacidad para cumplir con sus funciones de manera eficiente.

A partir de esta situación, se plantea el siguiente problema de investigación:

Es por tal motivo que surge la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre el estrés Laboral y el desempeño del personal de enfermería de la Micro Red Cono Norte - Tacna, 2024?

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Problema General

¿Cuál es la relación entre el estrés Laboral y el desempeño del personal de enfermería de la Micro Red Cono Norte - Tacna, 2024?

Problema Específico

- ¿Cuál es el nivel de estrés laboral del personal de enfermería de la Micro Red Cono Norte - Tacna, 2024?
- ¿Cómo es el desempeño del personal de enfermería de la Micro Red Cono Norte - Tacna, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre el factor físico del estrés y el desempeño del personal de enfermería de la Micro Red Cono Norte - Tacna, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre el factor psicológico del estrés y el desempeño del personal de enfermería de la Micro Red Cono Norte - Tacna, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre el factor social del estrés y el desempeño del personal de enfermería de la Micro Red Cono Norte - Tacna, 2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

Relacionar el estrés Laboral y el desempeño del personal de enfermería de la Micro Red Cono Norte - Tacna, 2024

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería de la Micro Red Cono Norte - Tacna, 2024
- Identificar el desempeño del personal de enfermería de la Micro Red Cono Norte - Tacna, 2024.
- Describir la relación entre el factor físico, psicológico y social del estrés y el desempeño del personal de enfermería de la Micro Red Cono Norte - Tacna, 2024

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Justificación teórica

Esta investigación tiene como propósito aportar evidencias y ampliar el conocimiento existente sobre esta problemática. Para ello, se realizó una revisión exhaustiva de antecedentes, estudios previos, experiencias, documentos y otros recursos pertinentes. Posteriormente, la información recopilada será analizada e interpretada con el fin de explicar la relación entre las variables estudiadas. Esta investigación se fundamenta en la Teoría de la

Adaptación de Callista Roy, la cual se centra en cómo los individuos enfrentan y se adaptan a los cambios internos y externos

1.4.2. Justificación práctica

En el presente trabajo de investigación proporcionará un instrumento adecuado que permita obtener información precisa y actual sobre cómo el enfermero que trabaja en la Microred cono norte está enfrentando los riesgos laborales y usando sus factores protectores, para lograr equilibrar y mantener su salud mental en el desempeño de su labor profesional. En este contexto, el estrés se conceptualiza como un desafío que exige procesos adaptativos por parte del personal de salud para mantener su bienestar y desempeño en el entorno laboral.

1.4.3. Justificación metodológica

Asimismo, se llevó a cabo la validación de los instrumentos mediante juicio de expertos, asegurando su pertinencia y precisión. La confiabilidad de estos instrumentos fue consolidados a través de una prueba piloto, cuyos datos serán procesados utilizando los programas SPSS 21 y Excel, garantizando así la robustez metodológica del estudio.

1.4.4. Justificación Legal

Las disposiciones legales relacionadas con los factores de riesgo del estrés laboral, la salud mental de los trabajadores y su bienestar pueden estar contempladas en diversas normativas. Estas incluyen los códigos de trabajo, las leyes sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), disposiciones específicas sobre SST, Ley del Trabajo del enfermero, códigos de prácticas, normas técnicas, decretos y convenios colectivos. Estas regulaciones buscan garantizar condiciones laborales saludables, minimizar los riesgos psicosociales y promover el bienestar integral de los trabajadores.

1.4.5. Justificación Ética

Nuestro país, fue uno de los más afectados en la región, experimentó una crisis sanitaria que evidenció las limitaciones de nuestro sistema de salud, para responder a la sobredemanda de pacientes.

Por ello, se busca aportar soluciones para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y optimizar la atención brindada a los pacientes, sin vulnerar sus principios y valores propios de la profesión, así como respetar la confidencialidad de las respuestas que serán de única aplicación para llevar a cabo el estudio, a través del consentimiento informado de los sujetos de estudio.

1.5. HIPÓTESIS

Hipótesis :

Ha: Existe relación entre el estrés Laboral y el desempeño del personal de enfermería de la Micro Red Cono Norte - Tacna, 2024

Ho: No Existe relación entre el estrés Laboral y el desempeño del personal de enfermería de la Micro Red Cono Norte – Tacna, 2024.

1.6. VARIABLES DE ESTUDIO

Variable independiente:

Estrés laboral

Variable dependiente:

Desempeño del personal de enfermería

1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADOR | ÍTEMS | ESCALA VALORATIVA |
|--|--|--|--------------------|---|--|--|
| VI ESTRÉS LABORAL | El estrés laboral se define como una respuesta física y emocional negativa que experimentan los trabajadores cuando las exigencias del entorno laboral superan su capacidad de afrontarlas. Este fenómeno impacta tanto la salud física y mental de los empleados como su rendimiento laboral, y está asociado con diversos factores, entre ellos, la sobrecarga de tareas, la ausencia de control sobre las actividades, la falta de apoyo y las demandas laborales contradictorias. (07) | Circunstancias que producen un nivel de estrés del trabajador de salud | FACTOR FÍSICO | Carga de trabajo Equipos Ambiente Imprevistos | 01,02,03,04,05, 06,07,08 | Escala de estrés en el personal de salud: Valores: Estrés laboral Bajo (0 a 45 puntos) Estrés laboral Medio (46 a 90 puntos) Estrés laboral Alto (91 a 120 puntos) |
| | | | FACTOR PSICOLÓGICO | Impotencia, Preparación Incertidumbre Aflicción | 09,10,11,12,13, 14,15,16,17,18,19,20 | |
| | | | FACTOR SOCIAL | Interrelación, Conflicto Juicios, Apoyo | 21,22,23,24,25,26,27,28,29,30 | |
| VD DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA | Según la Revista Cubana de Salud (2016), Es el conjunto de capacidades, competencias y habilidades del personal de enfermería, en la ejecución eficiente de las funciones asignadas, en concordancia con su perfil profesional. (08) | Actividades del personal de enfermería realizadas de acuerdo a su competencia. | ASISTENCIAL | Asistencia Actitud Cuidados Protección | 1,2,3,4,5 6,7,8 | Desempeño: Desempeño bajo (0 a 12 puntos) Desempeño medio (13 a 19 puntos) Desempeño alto (20 a 23 puntos) |
| | | | ADMINISTRATIVO | Recepción, Orden, Supervisión, Registro | 9,10,11,12 13,14,15,16,17 18,19,20 | |
| | | | ORGANIZACIONAL | Trabajo en Equipo Gestión Inspección Control | 21,22,23 | |

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Internacional

Cabezas G. (9), en su investigación “El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud caso de estudio en un Hospital de Segundo Nivel, Quito-Ecuador, 2023”, **Objetivo:** estudiar el estrés laboral y su correlación con el desempeño de los enfermeros. **Metodología:** Estudio de tipo cuantitativo, no experimental, transversal y descriptiva, se evaluó el estrés laboral mediante un cuestionario a 25 trabajadores de la salud (médicos y enfermeras). **Resultados:** los profesionales tienen un bajo rendimiento en su desempeño por el estrés durante sus actividades. **Conclusión:** El estrés está negativamente relacionado con el desempeño laboral

Castro C. (10) en su investigación “Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de UCI Hospital de especialidades Carlos Andrade Marin”, **objetivo** determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en el área de cuidados intensivos de un

hospital de tercer nivel de la ciudad de Quito, 2021; **Metodología** enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal; una población de 74 enfermeras, se utilizó la escala de Nursing Stress Scale. **Resultados:** la mayoría (60,81%) tienen experiencia menos de 5 años, la categoría que más les ocasionó estrés fue la muerte y sufrimiento. **Conclusiones** los servicios de salud tuvieron que reestructurarse, pero no se tomó en cuenta estrategias que prevengan, disminuyan o traten a los profesionales de enfermería que tienen estrés laboral.

Molina P. (11) En su estudio “Estrés laboral del profesional de enfermería en unidades críticas, Chile - 2019”, **Objetivo:** Identificar los factores de estrés laborales que causan afecciones en la salud de los enfermeros de UCI. **Metodología:** Estudio descriptivo transversal. Estudio en 37 enfermeros, con Nurses Stress Scale. **Resultados:** 48,6% de estresores es causado por carga laboral y por tener escaso tiempo para dar apoyo emocional a los pacientes. En factor psicológico el estresor más alto es la ausencia del médico durante el fallecimiento del paciente con 70,2%. **Conclusión:** El mayor estresor es la sobrecarga laboral repercutiendo en el cuidado de enfermería.

Huanca M. (12) en su investigación titulada “Estrés laboral del personal de enfermería en la unidad de terapia intensiva adulto del

Hospital Universitario Nuestra Señora de la Paz, tercer trimestre, 2019”, **Objetivo:** Determinar los factores de Estrés Laboral en Enfermería de la Unidad de Terapia intensiva, **metodología** estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo y de corte transversal. La totalidad del universo de enfermeros de la Unidad. **Resultados:** El mayor porcentaje hallado como factor de estrés en Enfermería fue 75% por sobrecarga de trabajo, un 67% por recibir múltiples órdenes a la vez, y un 59% que no sabe bien el manejo y funcionamiento de equipos. **Conclusión:** Factor estresor físico es el más frecuente por sobre carga laboral.

Pérez R. (13), en su investigación “Caracterización del estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos, España - 2020” cuyo **Objetivo** fue caracterizar el estrés laboral en el personal de enfermería de UCI. **Metodología:** Estudio tipo descriptivo, retrospectivo y de corte transversal, **Resultado:** Los profesionales de UCI pueden presentar estrés laboral debido a sus múltiples responsabilidades y carga de trabajo. **Conclusiones:** Diagnosticar oportunamente factores biopsicosociales del estrés y el afrontamiento oportuno con estrategias para anticipar y/o disminuir el estrés laboral y sus consecuencias.

Onofre, L. (14). en su estudio “Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas No 1, Quito, en el año 2021”, **objetivo** fue establecer el nivel de relación del estrés laboral con el desempeño laboral. **Metodología**, de tipo descriptivo no experimental, de corte transversal y correlacional. Se utilizó el Cuestionario de Estrés laboral. **Resultados**, no hay relación directa entre variables, ni influencia de una en la otra, no es significativa, no hay correlación entre nivel de estrés y desempeño laboral, **Conclusión**, un trabajador tiene bajo estrés va a tener un mejor desempeño laboral, lo cual se replica tanto en el estrés positivo como en el negativo, ello se debe a las formas de afrontamiento.

Nacional

Ccora L, Erazo H. (15), en su estudio “Nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo Manuel Ángel Higa Arakaki – Lima-Perú, 2023, **objetivo** determinar la relación entre el nivel estrés y desempeño laboral en cuanto a la motivación, responsabilidad, trabajo en equipo y desarrollo personal en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico, **metodología:** estudio descriptivo, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, una muestra de 30 profesionales entre

médicos, enfermeras, técnicos, anestesiólogo del centro quirúrgico, los datos fueron recolectados a través de dos escalas (Escala de estrés del personal de enfermería y la Escala de desempeño laboral). En análisis inferencial estadístico se halló relación principal de las 2 variables) valor de rho spearman. Se **concluye** que existe relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral.

Nacimiento F. (16) en su estudio “Evidencias científicas sobre estrés laboral en los profesionales de enfermería de los servicios de emergencias Clínicas, 2023, **Objetivo.** Describir las evidencias científicas sobre el estrés laboral en los profesionales de enfermería de los servicios de emergencia clínica. **Metodología.** Se utilizó la revisión sistemática, con la búsqueda de datos en las páginas Web de diferentes instituciones de nivel internacional como nacional, tales como de Scielo, Google Académico, Alicia, Dialnet, La Referencia y biblioteca de las diversas universidades. **Resultados:** De 31 fichas RAE se identificó que con respecto al agotamiento emocional el 40% nivel medio, el 33.33% nivel bajo y el 23.33 nivel alto, con respecto a la despersonalización el 33.33% nivel medio, el 33.33% nivel bajo y el 23.33% nivel alto, en relación con la realización personal el 76.67% nivel medio, 66.67% nivel alto y el 66.67% nivel bajo, por último, con referencia al estrés laboral el 76.67% nivel medio,

66.67% nivel alto y el 66.67% nivel bajo. **Conclusión:** Se presentó un nivel de agotamiento emocional medio, despersonalización nivel medio, realización personal medio y nivel de estrés laboral nivel moderada

Puertas V. (17), En su investigación “Factores asociados al estrés laboral en enfermeros de la unidad de vigilancia intensiva de un hospital en Chiclayo, Perú 2022” con el **Objetivo:** Determinar si existe relación entre los factores con el estrés laboral. **Metodología:** Estudio de tipo básico, cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional, con muestra de 25 enfermeros de UVI. **Resultados:** La prevalencia de estrés laboral en todos los niveles fue del 68% y los factores personales dependencia baja a media y factores institucionales dependencia media, alta y muy alta presión de trabajo. **Conclusión:** Los factores personales y sobre todo los institucionales están asociados con el estrés laboral, y las instituciones necesitan desarrollar estrategias de afrontamiento.

Morales R. (18), en su investigación “Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2021”, **Objetivo:** Describir la correlación existente entre el estrés y desempeño laboral del enfermero de UCI. **Metodología:** Estudio de tipo cuantitativo, correlacional y de corte transversal,

Población consta de 117 enfermeros con una muestra de 90 que aplicaron encuestas de las dos variables. **Resultados:** Existe 54.4% de enfermeros con nivel alto de estrés laboral, mostrando que los profesionales son negativamente afectados en su desempeño profesional por exposición a los factores de estrés, comprobado con el 57.8% de enfermeros que presentaron nivel de desempeño medio. **Conclusión:** Existe una relación negativa entre el nivel alto de estrés de los enfermeros y su desempeño laboral medio.

Villegas M., Guillen A. (19), en su investigación “Relación entre el estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Goyeneche, Arequipa, 2022”, **objetivo:** Establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería **metodología** La técnica que se utilizó fue la encuesta y los cuestionarios estrés laboral de Maslach Burnout Inventory y para medir el desempeño laboral el cuestionario fue formulado por el Ministerio de Salud (MINSA), de corte transversal, descriptiva y relacional, además se usó el software estadístico SPSS y Microsoft Excel para poder analizar los datos. Se usó como prueba estadística Chi cuadrado y se consideró un nivel de confianza del 95%, **Resultados:** El nivel de Burnout de los profesionales de enfermería se distribuye de la siguiente manera:

Tendencia de Burnout 73,3%, Presencia de Burnout 26,7% y ausencia de Burnout 0%. El desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia es deficiente 70%, eficiente 20% y regular 10%. **Conclusión:** que no existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés experimentado por los profesionales de enfermería y su desempeño laboral. El análisis estadístico realizado evidenció un valor $p=0.256$.

Ayala M. (20), “Estrés y Desempeño Laboral en el personal de Enfermería Del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra-Perú, 2021.” **Objetivo:** Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021. **Métodología:** Básica, descriptivo, de nivel correlacional, diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo. La población de estudio está conformada por 150 enfermeros del hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra. se usó como técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario para cada variable respectivamente. **Resultados:** Nivel de estrés laboral bajo 12.8%, nivel medio 46,8% y 40,4% un nivel alto de estrés laboral. En otra variable: desempeño laboral bajo de 21.3%, nivel medio el 42,6% y nivel alto 36.2%. Se realizó la prueba estadística de contrastación de hipótesis, Rho Spearman, nos afirma

una correlación moderada y positiva de 666^{**} , (sig. bilateral = $.000 < .01$; Rho = $,619^{**}$). **Conclusión:** Se confirmó el grado de correlación mediante Spearman entre la variable: desempeño laboral en la dimensión ambiente físico (sig. bilateral = $.000 < .01$; Rho = $,619^{**}$), en la dimensión ambiente psicológico (sig. bilateral = $.000 < .01$; Rho = $,593^{**}$) y en la dimensión ambiente físico (sig. bilateral = $.000 < .01$; Rho = $,683^{**}$).

Antecedentes Locales:

Belizario J. (21), en su investigación “Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en Áreas Críticas Hospitalarias, Tacna, Perú-2021”, **Objetivo:** Determinar los factores estresores en enfermeros de las áreas críticas del Hospital III de Essalud Tacna. **Metodología y diseño:** Estudio de tipo descriptivo, correlacional y transversal, con muestra de 45 enfermeros. **Resultados:** Demostró que el factor del ambiente físico (Carga laboral) fue el más afectado con 28.9%. En el factor ambiente psicológico un 28.9 % en Falta de apoyo y 24.4% en Incertidumbre en el tratamiento. En el factor de ambiente social el 28% Refiere tener problemas con los médicos. **Conclusión:** Los factores más estresantes en los profesionales de enfermería son el ambiente físico y psicológico.

Valeriano K. (22) En su estudio “Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en los servicios de la Unidad de Cuidados Intensivos y Emergencia del Hospital III Essalud - Tacna – Perú, 2021”, Objetivo: Identificar el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería de UCI y Emergencia III EsSalud Tacna, Metodología: Estudio de tipo descriptivo, correlacional y transversal. Se aplicó encuesta y cuestionario a 23 Enfermeros de ambos servicios. **Resultados:** En nivel de estrés el 60.9% mostraron nivel de estrés alto, (34.8% de emergencia y 26.1 % de UCI). Con relación a los factores y dimensiones, el más elevado en UCI son relacionados a carga de trabajo (30.4%), luego muerte y sufrimiento con 26.1% y la incertidumbre respecto a el tratamiento 21.7%. **Conclusión:** Los niveles de estrés laboral en los profesionales de UCI y EMG es alto.

2.2. FUNDAMENTOS TEORICOS

2.2.1 Modelo de la Teoría de Afrontamiento y Adaptación Callista Roy

Una teoría de enfermería vinculada al nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de salud es la Teoría del Afrontamiento y Adaptación de Callista Roy. Esta teoría se enfoca en cómo las personas emplean mecanismos de afrontamiento para adaptarse a los cambios y al estrés en su entorno.

Roy describe a los individuos como sistemas integrados biológicos, psicológicos y sociales que interactúan con su entorno. En el ámbito del personal de salud, esta teoría ayuda a comprender cómo los profesionales manejan el estrés laboral y cómo este afecta su desempeño. La capacidad de adaptación y el uso adecuado de estrategias de afrontamiento pueden mejorar su bienestar y, por ende, la calidad del cuidado que brindan.

La Teoría de Afrontamiento y Adaptación de Callista Roy describe a las personas como sistemas holísticos e integrados, en los cuales todas las partes funcionan en unidad y propósito. Según esta teoría, los seres humanos son sistemas abiertos que se adaptan continuamente al entorno mediante procesos reguladores y cognitivos adquiridos a lo largo de su desarrollo. Este modelo conceptual tiene como objetivo comprender las respuestas de adaptación al estrés y cómo estas influyen en el desempeño y bienestar de las personas, específicamente en contextos de cuidado de la salud

La Teoría del Afrontamiento y Adaptación de Callista Roy se basa en tres paradigmas clave que orientan su enfoque sobre cómo los individuos y los grupos responden al entorno. Estos paradigmas son los siguientes:

Metodología del Modelo

1. Evaluación de los Estímulos:

- Identificación de estímulos focales, contextuales y residuales que afectan la adaptación.
- Evaluación de cómo los estímulos interactúan con las capacidades cognitivas y regulatorias del individuo.

a. Paradigma de la Persona:

La persona es conceptualizada como un ser biopsicosocial en constante interacción con su entorno. Según Roy, las personas son sistemas abiertos con mecanismos regulatorios y cognitivos que les permiten adaptarse a los cambios. La persona tiene cuatro modos principales de adaptación:

- Fisiológico: Se relaciona con las necesidades básicas y los procesos corporales.
- Autoconcepto: Hace referencia a las percepciones y sentimientos hacia uno mismo.
- Función de rol: Vinculado con los roles sociales y expectativas.
- Interdependencia: Relacionado con las conexiones y relaciones sociales.

Cada persona es única, digna y autónoma, y su capacidad de adaptación depende de cómo perciba y afronte los estímulos del entorno

b. Paradigma del Entorno:

El entorno incluye todos los estímulos que afectan al sistema de la persona. Roy clasifica los estímulos en tres tipos:

- Focales: Los que están directamente relacionados con la situación inmediata.
- Contextuales: Los factores que influyen indirectamente en la situación.
- Residuales: Aquellos estímulos cuya influencia es incierta o no está claramente definida.

c. Paradigma de la Salud:

La salud, para Roy, es un estado y un proceso de ser y convertirse en una persona integrada y total. Implica una interacción positiva con el entorno que lleva a una adaptación eficaz. La adaptación es el objetivo último del modelo y se define como el resultado de mecanismos eficaces que permiten la supervivencia, el crecimiento y la reproducción. (29)

Asimismo, la Teoría señala que el estrés surge de la interacción entre el individuo y su entorno, siendo gestionado mediante estrategias de afrontamiento tanto cognitivas como conductuales. (23)

Aplicación en Enfermería

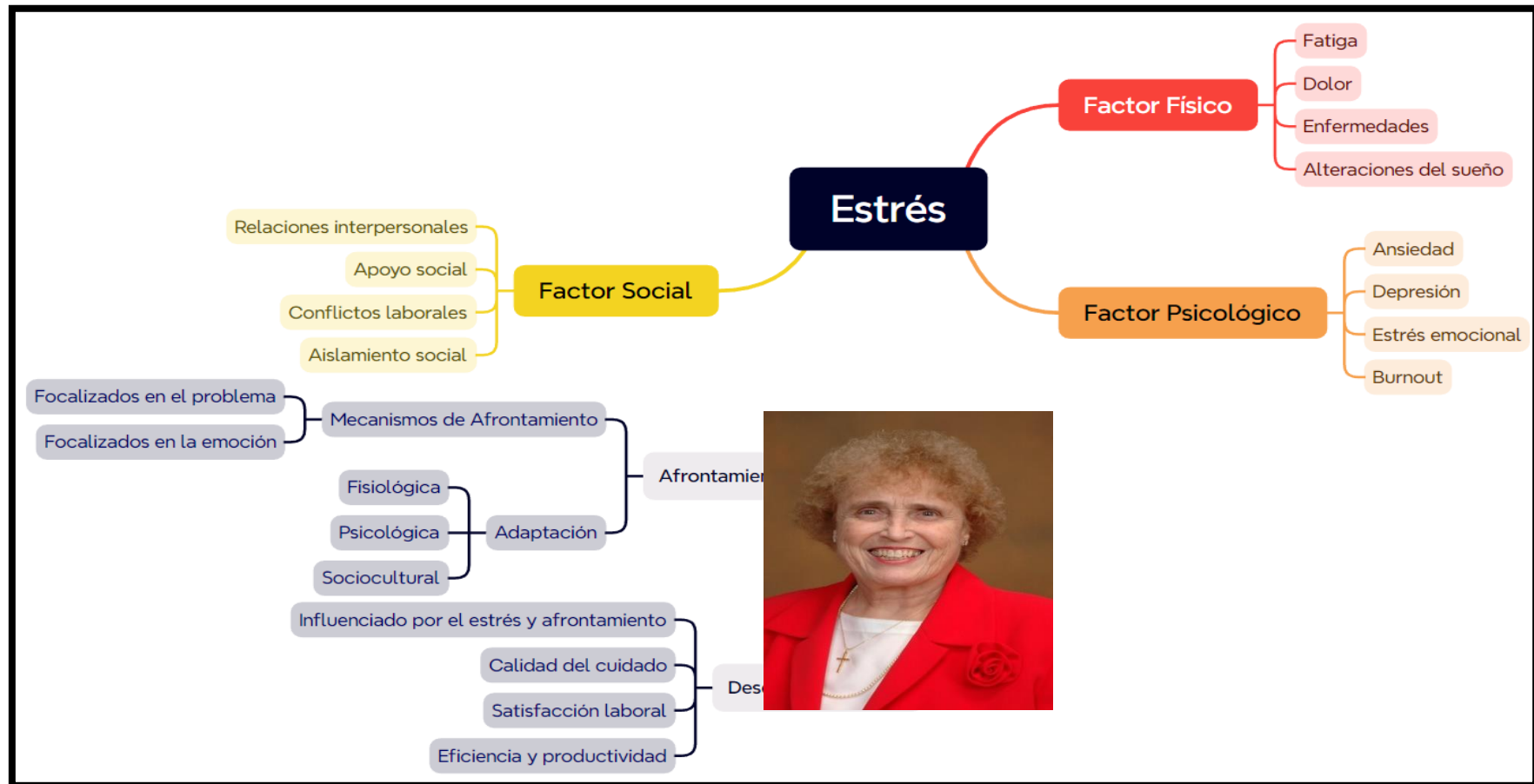
En el contexto del personal de enfermería, el modelo se utiliza para evaluar y mejorar la capacidad de afrontamiento y adaptación al estrés laboral. Esto incluye la implementación de estrategias basadas en los cuatro modos de adaptación para mejorar la calidad del cuidado que brindan los profesionales de salud y fortalecer su bienestar psicológico. (23)

Conclusión

El **Modelo de Callista Roy** no solo proporciona un marco teórico robusto para abordar el estrés y la adaptación en la práctica de enfermería, sino que también ofrece herramientas prácticas que pueden ser aplicadas en diferentes contextos de salud. Su implementación ha demostrado mejorar tanto el bienestar de los profesionales como la calidad del cuidado al paciente, consolidándolo como un modelo esencial en la enfermería contemporánea. . (23)

2.2.2 Mapa Teórico

Modelo de la Teoría de Afrontamiento y Adaptación



Modelo de la Teorista Callista Roy, adaptado al estrés y desempeño laboral.
Elaborado: Bach. Benita Casani

2.3 VARIABLES DE ESTUDIO

A. El estrés

El término "estrés" proviene del latín *stringere*, que significa apretar, oprimir, atar o forzar, y ha sido objeto de estudio por diversos investigadores. Según Selye (1955), el estrés se define como una "respuesta inespecífica del organismo ante cualquier exigencia que se le imponga" (24).

El estrés es una reacción del cuerpo frente a una presión física, mental o emocional, desencadenando cambios químicos inmediatos. Además, suele ir acompañado de emociones negativas como la ansiedad, la ira o la frustración. Si estas situaciones son intensas o recurrentes, pueden derivar en problemas de salud física y mental (24).

En tiempos más recientes, autores como Chrousos Gold y Bruce McEwene (2000) describen el estrés como "una amenaza real o percibida contra la integridad física y psicológica del individuo, o como una disrupción en la homeostasis orgánica". Esta condición eleva los niveles circulantes de hormonas como los glucocorticoides y las catecolaminas, generando una respuesta adaptativa que puede ser específica, generalizada o inespecífica (24).

Tipos de estrés

El estrés se clasifica en dos tipos principales según la percepción del individuo frente a las situaciones que enfrenta:

Eustrés o estrés positivo: Este tipo de estrés permite al individuo motivarse, mejorar su productividad y alcanzar metas, siempre y cuando perciba seguridad y confianza para afrontar los desafíos.

Distrés o estrés negativo: Se asocia con emociones como angustia, así como con efectos adversos en el organismo, como síntomas físicos y psicológicos negativos (24).

Fisiología del estrés

Una de las características fundamentales de los seres vivos es la capacidad de mantener la estabilidad de su ambiente interno, incluso frente a cambios externos. Walter B. Cannon (1922) introdujo el concepto de homeostasis, que se refiere al equilibrio interno logrado a través de múltiples mecanismos fisiológicos (24).

Ante situaciones de estrés, el sistema nervioso simpático se activa, desencadenando el sistema SAM (Simpato-Adreno-Medular). Este sistema envía señales desde la médula espinal hacia distintos órganos, vasos sanguíneos y glándulas sudoríparas. El cerebro interpreta esta activación como una "emergencia", lo que aumenta la vigilancia y la motivación.

El hipotálamo y la hipófisis activan las glándulas suprarrenales, que liberan hormonas como las catecolaminas (adrenalina y

noradrenalina) y los glucocorticoides. Simultáneamente, el páncreas secreta glucagón, lo que incrementa los niveles de glucosa en sangre, proporcionando energía al organismo. También se liberan otras hormonas, como la prolactina y la vasopresina, que influyen en la respuesta cardiovascular (25).

Respuestas fisiológicas al estrés

Las respuestas del cuerpo frente al estrés incluyen:

- Dilatación de las pupilas y de los bronquios.
- Movilización de ácidos grasos, lo que puede aumentar los niveles de lípidos en sangre.
- Incremento en la coagulación, la frecuencia cardíaca y el rendimiento general, lo que puede derivar en hipertensión.
- Vasodilatación en músculos y vasoconstricción en la piel.
- Disminución de los niveles de estrógenos y testosterona, lo que afecta las características sexuales secundarias.
- Inhibición de la secreción de prolactina y aumento en la producción de tiroxina, lo que favorece el metabolismo energético y la síntesis de proteínas (26).

Fases del estrés en la respuesta del organismo

1. Fase de alarma

El organismo responde inicialmente a las amenazas adaptándose a la situación. Al principio, la resistencia disminuye, pero luego se recupera mediante mecanismos de defensa como el aumento del ritmo cardíaco, la vasoconstricción y una mayor vigilancia, controlados por la liberación de hormonas.

2. Fase de resistencia o defensa

El cuerpo activa procesos fisiológicos para mantener el equilibrio frente al estrés. Estos incluyen la regulación de la glucosa en sangre y la protección de órganos vitales. Sin embargo, si el estrés persiste, la capacidad de resistencia se ve comprometida, aumentando el riesgo de enfermedades como gastritis, hipertensión o diabetes. Promover hábitos saludables y estrategias de manejo del estrés es esencial para mitigar sus efectos.

3. Fase de agotamiento

El estrés crónico prolongado puede generar graves consecuencias al debilitar los mecanismos de defensa del organismo, lo que incrementa la susceptibilidad a enfermedades. La gestión adecuada del estrés, mediante apoyo emocional y cuidado integral, es crucial para prevenir complicaciones graves (26).

Estrés laboral y sus riesgos

El estrés laboral surge como una respuesta a factores del entorno de trabajo que imponen demandas físicas, emocionales o intelectuales, desafiando la capacidad del individuo para manejarlos. Esto puede afectar tanto su bienestar como el cumplimiento de sus tareas, disminuyendo la eficiencia y la calidad de los servicios. Para contrarrestar este impacto, es necesario fomentar entornos laborales saludables y ofrecer apoyo psicológico a los trabajadores (26).

Factores que condicionan el estrés laboral

El estrés en el ámbito laboral está vinculado a diversos estímulos presentes en el lugar de trabajo que afectan la salud y el desempeño de los empleados. En el caso del personal de salud, su frecuente interacción social y su vocación de servicio exacerban su exposición a estos factores (26).

Dimensiones del estrés

1. Factores físicos

a. Carga laboral: Las excesivas tareas, los riesgos inherentes, las interrupciones constantes y la escasez de personal incrementan la presión, lo que afecta el rendimiento y pone en riesgo la seguridad del paciente.

b. Ambiente de trabajo: Un entorno desorganizado o con una sobrecarga de estímulos afecta la atención, aumenta los errores y genera agotamiento mental.

c. Trabajo improvisado: La falta de herramientas y preparación para afrontar situaciones complejas incrementa el estrés y puede impactar la salud del trabajador.

2. Factores psicológicos

a. Insatisfacción del usuario: La imposibilidad de cumplir con las expectativas de los pacientes genera frustración y afecta emocionalmente al personal.

b. Preparación insuficiente: La falta de formación en apoyo emocional limita la capacidad de los profesionales para responder adecuadamente a las necesidades psicológicas de los pacientes.

c. Incertidumbre constante: Esta puede generar ansiedad, depresión y otras alteraciones emocionales, afectando el desempeño y la salud del personal.

3. Factores sociales

a. Relaciones interpersonales: Los conflictos, la falta de comunicación y el apoyo insuficiente entre compañeros agravan el estrés laboral. La competencia y la rivalidad entre colegas, así como la falta de empatía por parte de superiores, contribuyen a un ambiente laboral tenso y desgastante.

El personal de salud, particularmente de la Micro Red Cono Norte, enfrenta estas dificultades en un contexto donde la sobrecarga laboral y la falta de espacios para la comunicación aumentan su estrés, afectando tanto su bienestar como su capacidad para brindar atención de calidad (27).

B. Desempeño Laboral

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el desempeño laboral de los empleados incluye la capacidad de respuesta, destacando la relevancia de adherirse a estándares sustentados en evidencia científica. En términos generales, el desempeño laboral se define como la habilidad de un individuo para llevar a cabo actividades, deberes y responsabilidades inherentes a su cargo. Este desempeño se refleja en el comportamiento efectivo del trabajador frente a las tareas asignadas durante el ejercicio de su profesión, lo cual implica la aplicación de competencias y habilidades específicas en su labor diaria.

El personal de enfermería de la Micro Red Cono Norte enfrenta el desafío de manejar una amplia gama de conocimientos para cumplir con la misión y visión del establecimiento, desempeñando funciones clave dentro de los servicios que ofrece (28).

Dimensiones del Desempeño Laboral

a. Desempeño Asistencial

El desempeño asistencial se centra en brindar una atención integral y personalizada basada en la teoría y práctica de la disciplina. Su objetivo principal es abordar los problemas de salud de los pacientes, promoviendo el autocuidado y su adaptación en situaciones de enfermedad y salud. Este enfoque busca gestionar el cuidado de manera efectiva, contribuyendo al bienestar y la calidad de vida del paciente (28).

b. Desempeño Administrativo

El personal de salud tiene un rol esencial tanto individual como colectivamente dentro del equipo de trabajo, asumiendo responsabilidades administrativas y asistenciales. Su cercanía continua con los pacientes les permite recopilar información directa sobre las condiciones de los servicios prestados.

La labor administrativa se estructura mediante el proceso administrativo, que incluye las siguientes etapas:

- **Planeación:** Reflexión previa que organiza las actividades, evitando duplicidades y acciones aisladas. Define claramente los objetivos, recursos, tiempos y responsables.

- Organización: Coordina recursos humanos, materiales y económicos, estableciendo sistemas y procedimientos documentados para alcanzar las metas.
- Dirección: Proporciona liderazgo, fomenta la motivación y facilita la comunicación dentro del equipo, guiando hacia el logro de objetivos mediante estilos participativos y democráticos.
- Control: Evalúa continuamente el progreso y los resultados, asegurando el cumplimiento de los objetivos. Este proceso permite identificar desviaciones, planificar ajustes y garantizar una mayor productividad y satisfacción del equipo (28).

c. Desempeño Organizacional

El personal de enfermería desempeña un rol crucial en la supervisión y dirección de los servicios asistenciales y administrativos que se brindan. Su metodología de trabajo se alinea con el proceso administrativo, asegurando la eficiencia en todos los niveles de atención. La aplicación correcta de las etapas de planeación, organización, dirección y control es fundamental para optimizar los servicios ofrecidos y garantizar la calidad en la atención al usuario externo (28).

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Estrés laboral: También conocido como estrés en el trabajo, es una de las principales consecuencias de la exposición a riesgos psicosociales. Es un problema colectivo que puede afectar a trabajadores de todas las categorías y profesiones. El estrés laboral no se limita a un impacto en la salud física y mental, sino que también afecta el desempeño laboral, influyendo en el absentismo, el rendimiento y la productividad. (27)

Desempeño Laboral: Es la capacidad de una persona para realizar actividades, deberes y obligaciones que exige un puesto de trabajo designadas a su cargo. se podría decir que, es el ejercicio de las competencias y habilidades del individuo durante su labor realizada, implica la presencia del desempeño asistencial, administrativo, desempeño organizacional, (28)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

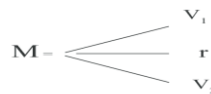
El enfoque fue cuantitativo porque los datos estadísticos tienen medición numérica y de análisis, serán utilizados para explicar fenómenos y probar las hipótesis planteadas. El diseño del estudio es No experimental porque las variables no fueron modificadas. (27)

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación es de tipo descriptivo y de corte transversal porque la recolección de datos se obtuvo en un espacio y tiempo delimitado en una sola oportunidad.

3.3 METODO DE INVESTIGACIÓN

Es de nivel correlacional porque busca relacionar dos variables en comportamiento y grado de coincidencia.



Este diseño se esquematiza de la siguiente manera:

Donde:

- M : Personal de enfermería Micro Red Cono Norte
- V1 : Variable 1: Estrés
- V2 : Variable 2: Desempeño laboral
- R : Relación de las variables de estudio.

3.4. POBLACIÓN

La población objeto de esta investigación, estuvo conformada por el personal de enfermería de la Micro Red Cono Norte siendo un total de 60 enfermeras que laboran en la Microred cono norte.

3.5. MUESTRA

La muestra fue igual que la población total de profesionales de enfermería.

3.6. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

Criterios de Inclusión:

Para nuestro estudio se consideró aspectos importantes de inclusión:

- Ser personal nombrado y/o contratado de la Micro Red Cono Norte

Criterios de exclusión:

- Personal que se encontraba en periodo vacacional y/o de licencia
- Personal que no desean participar voluntariamente en el estudio

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para poder recolectar los datos respecto a las variables estrés y desempeño laboral del personal de salud, se determinó utilizar como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.

TÉCNICA

Para la presente investigación se utilizó la Encuesta, que persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema.

| Variables | Técnica |
|-------------------|----------|
| Estrés | Encuesta |
| Desempeño laboral | Encuesta |

INSTRUMENTO

Primer cuestionario: (Cuestionario para medir el estrés)

Este instrumento (Cuestionario) contiene constructos compuestos por 30 ítems que consideran escenarios potenciales con factores estresores para el profesional, consta con respuestas cerradas, dividido en 3 dimensiones con sus respectivos indicadores. Su valoración es de acuerdo a una escala tipo Likert que va desde 0 a 3 puntos: Nunca (1), Algunas veces (2), Frecuentemente (3) y Muy frecuentemente (4). Por lo que se determinó que a mayor puntaje se consideró mayor nivel de estrés. Las dimensiones fueron las siguientes:

Dimensión 1: Factor Físico:

Con 08 Ítems; 01,02,03,04,05,06,07,08

Dimensión 2: Factor Psicológico:

Con 12 Ítems; 09,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20

Dimensión 3: Factor Interpersonal:

Con 10 Ítems; 21,22,23,24,25,26,27,28,29,30

Con ello se cuantificó cada una de las 3 dimensiones y se asignó un puntaje según escala ordinal y se clasificó en:

- Estrés Bajo (de 0 a 45 puntos)
- Estrés Medio (de 46 a 90 puntos)
- Estrés Alto (de 91 a 120 puntos)

Validez y confiabilidad del instrumento:

El instrumento fue elaborado por Gray P. y Anderson J. (1981), validado y traducido en versión castellana por Más R. y Escriba V. (1998). Se logró buena acogida en países latinoamericanos. En el Perú este instrumento de recolección de datos ya fue validado y modificado por la Bach. Benita C.

Segundo cuestionario: (Desempeño Laboral)

Para evaluar el Desempeño Laboral se utilizó el Instrumento: "Evaluación del Desempeño", es un cuestionario que se aplicó a los profesionales de enfermería.

Técnica

Para la medición de la segunda variable se utilizó la técnica aplicación de encuesta y como instrumento un cuestionario.

Descripción del instrumento:

Este instrumento es un cuestionario que contó con 23 enunciados y se midió in situ a las profesionales en cada uno de sus debidos consultorios y/ centros laborales, con una escala de respuesta dicotómica (SI – NO) de respuesta basado en la frecuencia de las acciones realizadas por el personal.

Los Ítems evaluados según cada dimensión fueron:

Dimensión 1: Desempeño Asistencial

Con 08 Ítems; 1,2,3,4,5, 6,7,8

Dimensión 2: Desempeño Administrativo

Con 9 Ítems; 9,10,11,12, 13,14,15,16,17

Dimensión 3: Desempeño Organizacional

Con 06 Ítems; 18,19,20, 21,22,23

La medición se cuantificó en base a las respuestas para las 3 dimensiones, según la escala dicotómica donde SI (1) y NO (0), la puntuación fue de acuerdo al cumplimiento o no de las actividades y se clasificó según puntaje en:

- Desempeño laboral bajo (de 0 a 12 puntos)
- Desempeño laboral medio (de 13 a 19 puntos)
- Desempeño laboral alto (de 20 a 23 puntos)

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Para la validez, el instrumento se sometió al juicio de los expertos que fueron: 05 profesionales de la Salud, cuyas opiniones, recomendaciones y sugerencias, contribuyeron en la mejora del instrumento, acreditaron experiencia en el tema para emitir los juicios. (Anexo N°03)

CONFIABILIDAD:

Para demostrar la confiabilidad del instrumento se realizó la prueba piloto en el Micro Red Cono Sur, con el objetivo de reajustar la redacción y la comprensión de los ítems del instrumento que se utilizó. El criterio de confiabilidad se determinó a través del coeficiente Alfa de Cronbach (índice de consistencia interna), mediante el método de la varianza, que se aplicó a la prueba piloto. (Anexo N°04)

3.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos del trabajo de investigación se considerará los siguientes aspectos:

- ✓ Se Gestionó la carta de presentación a la Escuela de Enfermería de la Universidad Jorge Basadre Grohmann

- ✓ Se coordinó con los responsables del establecimiento para la ejecución de la aplicación de los instrumentos,
- ✓ Se informó sobre el consentimiento de la población de estudio haciendo hincapié que los datos recolectados y resultados obtenidos mediante su participación serán estrictamente confidenciales.
- ✓ Se coordinó con el personal para ver su disponibilidad y el tiempo de aplicación del instrumento.

3.9. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Los datos fueron procesados haciendo uso del paquete estadístico SPSS (The Package Statistical For The Social Sciences). Los resultados obtenidos fueron expresados en tablas y cuadros estadísticos, complementándose con representaciones gráficas, se utilizó el estadístico R de Pearson, que aplicado nos indica que si existe una relación estadísticamente significativa con un p valor 0.001 ($p < 0.05$).

3.10. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Para el desarrollo del estudio se obtuvo la autorización de las autoridades competentes, de acuerdo a las disposiciones del Reglamento de la Ley General de Salud en materia de investigación para la salud.

PRINCIPIO DE AUTONOMÍA

Se informó de la investigación al personal y a la Dirección de la Micro Red Cono Norte

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se elaboró el consentimiento informado para los trabajadores que participaron en la investigación.

CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

Los instrumentos aplicados en la investigación fueron de carácter totalmente anónimo, explicándose esto en la presentación del instrumento a utilizar.

PROTECCIÓN DE GRUPOS VULNERABLES

Una de las finalidades del estudio es el enfoque integral que se le da al personal de salud, esta investigación no representa algún tipo de lesión, daño o menoscabo al personal.

PRINCIPIO DE JUSTICIA

Es cuando el que investiga brinda un juicio razonable, digno y tomando las precauciones que su trabajo y las limitaciones de esta no den lugar a prácticas injustas. Con este principio da lugar a que las personas que participan de esta investigación puedan acceder a sus resultados

LOS BENEFICIOS POTENCIALES SERÁN PARA LOS INDIVIDUOS Y LOS CONOCIMIENTOS PARA LA SOCIEDAD

El presente trabajo de investigación es de importancia para el profesional de enfermería, puesto que será de ayuda para poder afrontar el estrés y el desempeño; por ello es de suma importancia conocer las características de esta población de estudio.

CAPÍTULO IV

DE LOS RESULTADOS

4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS Y DESCRIPCIÓN

Luego de aplicar los instrumentos de recolección de datos, se obtuvieron los siguientes resultados, los cuales son presentados en tablas y gráficos, respondiendo así a los objetivos e hipótesis planteadas.

TABLA N° 01
CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA
MICRORED CONO NORTE - TACNA, 2024

| CARACTERISTICAS | | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------------------|-----------------|------------|---------------|
| Sexo | Femenino | 56 | 93,33% |
| | Masculino | 4 | 6,67% |
| | Total | 60 | 100,00 |
| Edad de los encuestados | De 18 a 30 años | 6 | 10,00% |
| | De 31 a 40 años | 10 | 16,67% |
| | De 41 a 59 años | 36 | 60,00% |
| | Más de 60 Años | 8 | 13,33% |
| | Total | 60 | 100,00 |
| Estado Civil | Soltero | 26 | 43,33% |
| | Casado | 27 | 45,00% |
| | Viudo | 5 | 8,33% |
| | Divorciado | 2 | 3,33% |
| | Total | 60 | 100,00 |
| Tipo de contrato | Nombrado | 37 | 61,67% |
| | Contratado | 20 | 33,33% |
| | SNP | 3 | 5,00% |
| | Total | 60 | 100,00 |

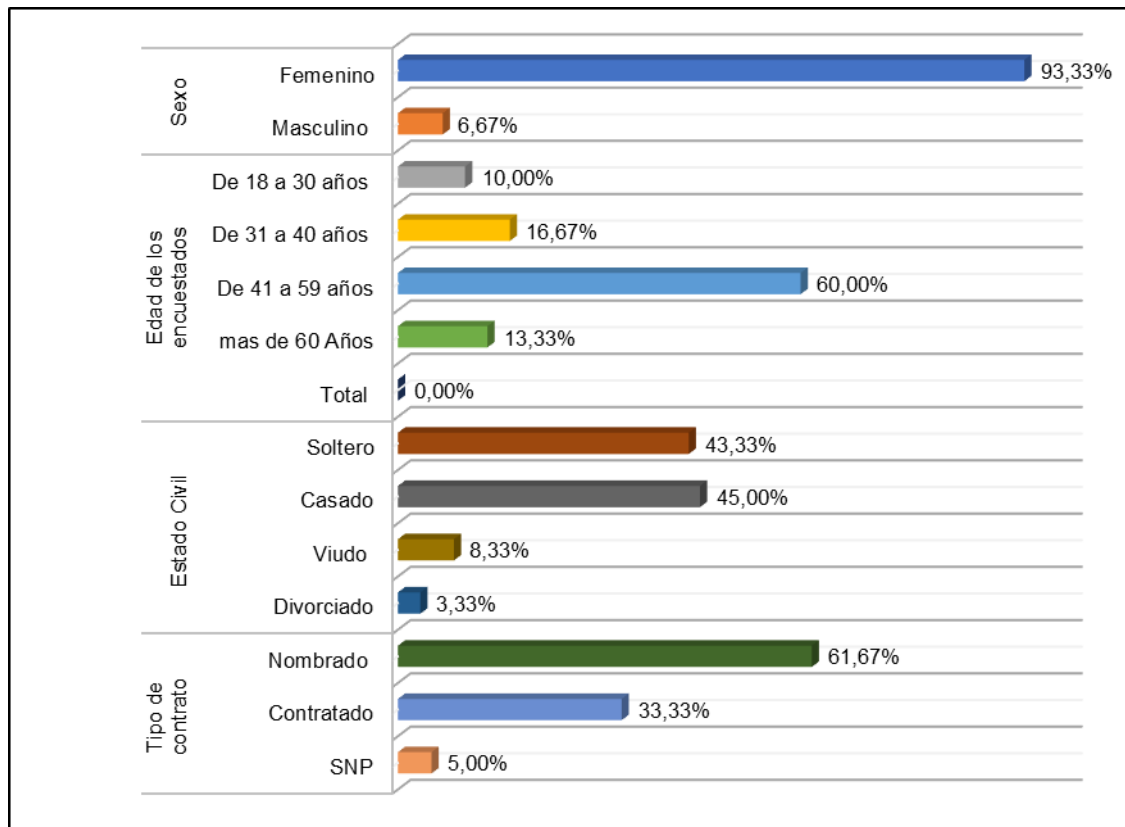
Fuente: Encuesta aplicada al personal de Enfermería de la Micro Red Cono Norte

DESCRIPCIÓN:

En la tabla N° 01, se muestra las características del Personal de Enfermería de la Micro Red Cono Norte, se observa lo siguiente:

- El 93,33% del personal de enfermería es de sexo femenino, el 6,67% es de sexo masculino.
- De los encuestados el 60,00% es de edad de 41 a 59 años y el 16,76% tiene 31 a 40 años, el 13,33% tiene más de 60 años.
- Respecto del estado civil el 45,00% es casado y el 43,33% es soltero.
- En cuanto al tipo de contrato tenemos que, el 61,67% es nombrado y el 33,33% es contratado.

GRÁFICO N° 01
CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA
MICRORED CONO NORTE - TACNA, 2024



Fuente: Tabla N° 01

TABLA N° 02
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA SEGÚN DIMENSIONES DE LA MICRORED CONO
NORTE - TACNA, 2024

| NIVEL DE ESTRÉS | | FRECUENCIA | % |
|-----------------------|--------------|------------|---------------|
| Estrés Físico | Bajo | 14 | 23,33% |
| | Medio | 25 | 41,67% |
| | Alto | 21 | 35,00% |
| | Total | 60 | 100,00 |
| Estrés Psicológico | Bajo | 10 | 16,67% |
| | Medio | 29 | 48,33% |
| | Alto | 21 | 35,00% |
| | Total | 60 | 100,00 |
| Estrés Social | Bajo | 25 | 41,67% |
| | Medio | 24 | 40,00% |
| | Alto | 11 | 18,33% |
| | Total | 60 | 100,00 |
| Estrés Laboral | Bajo | 16 | 26,67% |
| | Medio | 24 | 40,00% |
| | Alto | 20 | 33,33% |
| | Total | 60 | 100,00 |

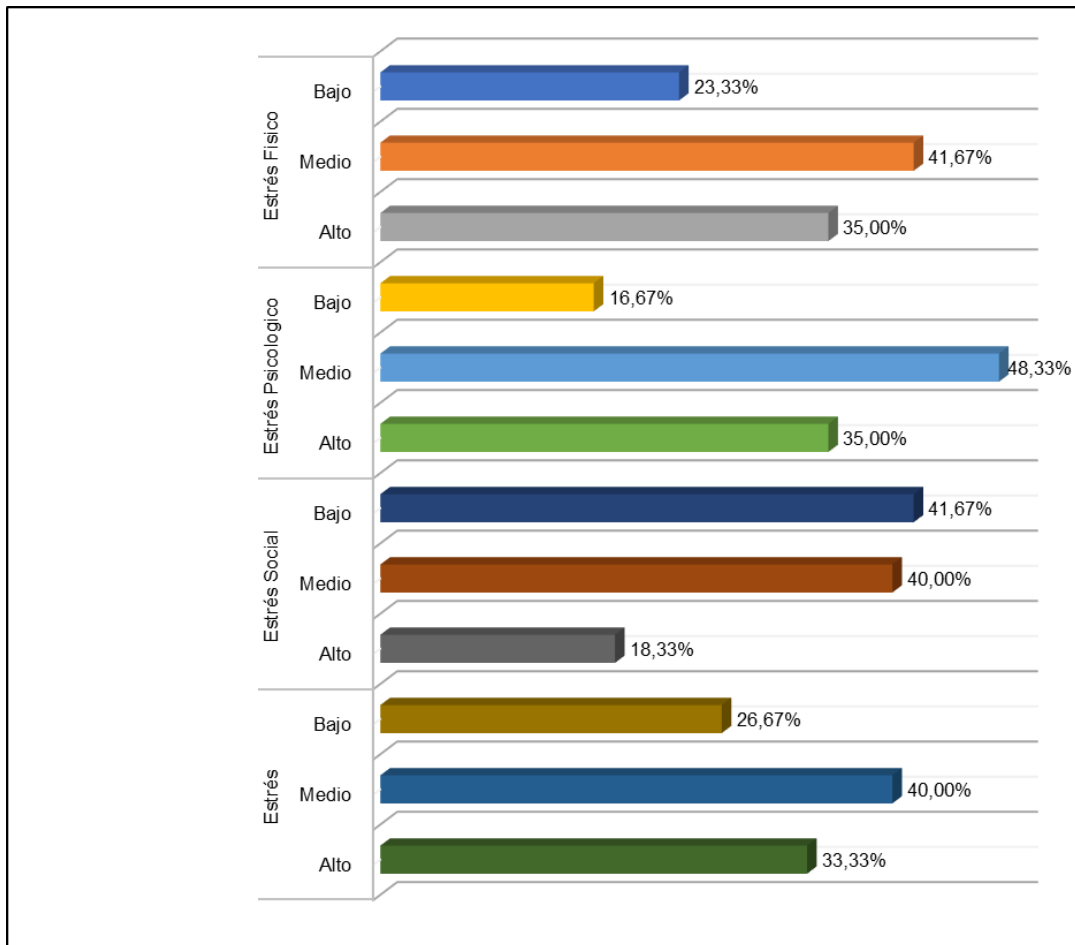
Fuente: Encuesta aplicada al Personal de Enfermería de la Micro Red Cono Norte

DESCRIPCIÓN:

En la tabla N°02, se muestra el nivel de estrés del Personal de Enfermería de la Micro Red Cono Norte, tiene estrés físico el 41,67% tiene estrés físico medio, el 23,33%, tiene estrés físico bajo y el 35,00% estrés físico alto, estrés psicológico el 48,33% tiene estrés psicológico medio, mientras el 35,00% tiene estrés psicológico alto, el estrés social el 41,67% tiene estrés social bajo, el 40,00% estrés social medio.

Y el nivel de estrés laboral el 40,00% del personal sufre de estrés laboral medio, el 33,3% tienes estrés laboral alto y el 26,67% tiene estrés laboral bajo.

GRÁFICO N° 02
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA SEGÚN DIMENSIONES DE LA MICRORED CONO
NORTE - TACNA, 2024



Fuente: Tabla N° 02

TABLA N° 03
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN
DIMENSIONES DE LA MICRORED CONO NORTE - TACNA, 2024

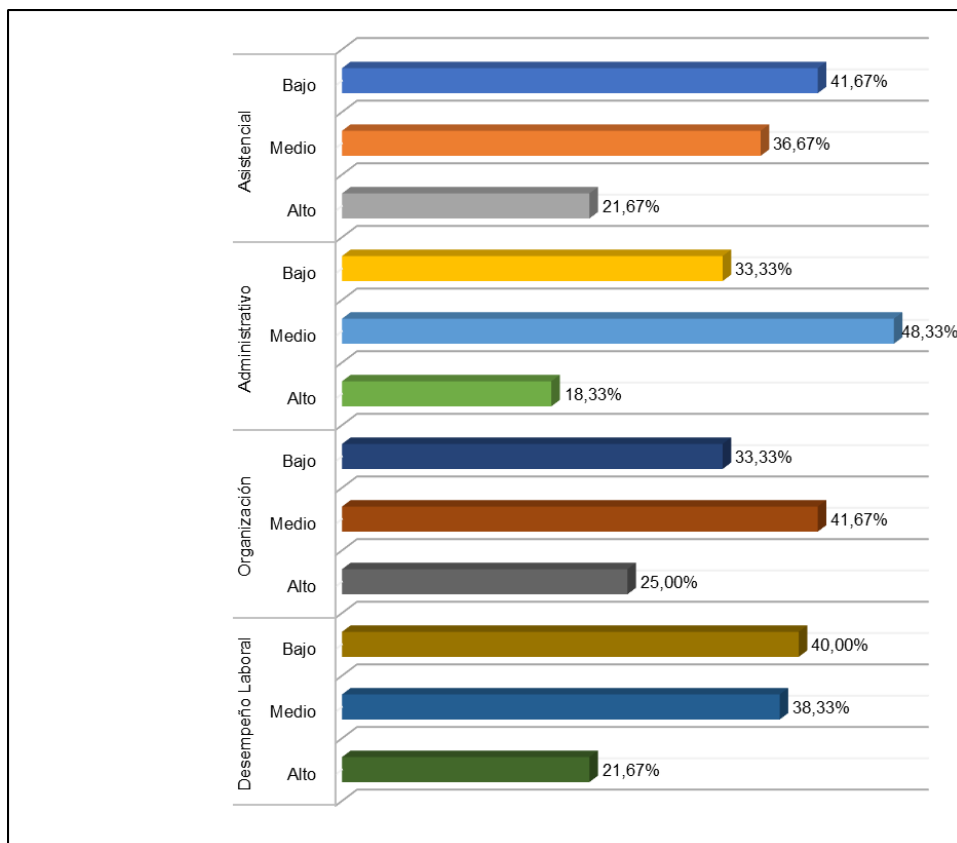
| DESEMPEÑO LABORAL | | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------|--------------|------------|---------------|
| Asistencial | Bajo | 25 | 41,67% |
| | Medio | 22 | 36,67% |
| | Alto | 13 | 21,67% |
| | Total | 60 | 100,00 |
| Administrativo | Bajo | 20 | 33,33% |
| | Medio | 29 | 48,33% |
| | Alto | 11 | 18,33% |
| | Total | 60 | 100,00 |
| Organización | Bajo | 20 | 33,33% |
| | Medio | 25 | 41,67% |
| | Alto | 15 | 25,00% |
| | Total | 60 | 100,00 |
| Desempeño Laboral | Bajo | 24 | 40,00% |
| | Medio | 23 | 38,33% |
| | Alto | 13 | 21,67% |
| | Total | 60 | 100,00 |

Fuente: Encuesta aplicada al Personal de Enfermería de la Micro Red Cono Norte

DESCRIPCIÓN:

En la tabla N° 03, se puede observar el desempeño laboral del Personal de Enfermería de la Micro Red Cono Norte, el desempeño asistencial del personal el 41,67% tiene desempeño asistencial bajo, mientras que el 36,67% tiene desempeño asistencial medio, en tanto el desempeño administrativo el 48,33% tiene desempeño administrativo medio y el 33,33% tiene desempeño administrativo bajo, y el desempeño de organización el 41,67% tiene desempeño de organización medio y el 33,33% desempeño de organización bajo, y por último el 40,00% tiene desempeño laboral bajo y el 38,33% tiene desempeño laboral medio y el 21,67% tiene desempeño laboral alto.

GRÁFICO N° 03
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN
DIMENSIONES DE LA MICRORED CONO NORTE - TACNA, 2024



Fuente: Tabla N° 03

TABLA N° 04
RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL
PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA MICRORED CONO NORTE -
TACNA, 2024

| ESTRÉS LABORAL | | DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | Total N % | PRUEBA ESTADISTICA | |
|-----------------------|--------------|-------------------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|--------------|--------------------|---|
| | | BAJO | | MEDIO | | ALTO | | | | |
| | | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| Estrés Físico | Bajo | 2 | 3,33% | 5 | 8,33% | 7 | 11,67% | 14 | 23,33% | X ² = -0,746; P valor = 0,002 < 0,05 Existe relación estadísticamente significativa |
| | Medio | 9 | 15,00% | 10 | 16,67% | 6 | 10,00% | 25 | 41,67% | |
| | Alto | 13 | 21,67% | 8 | 13,33% | 0 | 0,00% | 21 | 35,00% | |
| | TOTAL | 24 | 40,00% | 23 | 38,33% | 13 | 21,67% | 60 | 100,00% | |
| Estrés Psicológico | Bajo | 3 | 5,00% | 3 | 5,00% | 4 | 6,67% | 10 | 16,67% | X ² = -0,055; P valor = 0,062 > 0,05 No existe relación estadísticamente significativa |
| | Medio | 10 | 16,67% | 12 | 20,00% | 7 | 11,67% | 29 | 48,33% | |
| | Alto | 11 | 18,33% | 8 | 13,33% | 2 | 3,33% | 21 | 35,00% | |
| | TOTAL | 24 | 40,00% | 23 | 38,33% | 13 | 21,67% | 60 | 100,00% | |
| Estrés Social | Bajo | 14 | 23,33% | 6 | 10,00% | 5 | 8,33% | 25 | 41,67% | X ² = -0,098; P valor = 0,052 > 0,05 No existe relación estadísticamente significativa |
| | Medio | 9 | 15,00% | 9 | 15,00% | 6 | 10,00% | 24 | 40,00% | |
| | Alto | 1 | 1,67% | 8 | 13,33% | 2 | 3,33% | 11 | 18,33% | |
| | TOTAL | 24 | 40,00% | 23 | 38,33% | 13 | 21,67% | 60 | 100,00% | |
| Estrés Laboral | Bajo | 2 | 3,33% | 4 | 6,67% | 10 | 16,67% | 16 | 26,67% | X ² = -0,891; P valor = 0,003 < 0,05 Existe relación estadísticamente significativa |
| | Medio | 6 | 10,00% | 16 | 26,67% | 2 | 3,33% | 24 | 40,00% | |
| | Alto | 16 | 26,67% | 3 | 5,00% | 1 | 1,67% | 20 | 33,33% | |
| | TOTAL | 24 | 40,00% | 23 | 38,33% | 13 | 21,67% | 60 | 100,00% | |

Fuente: Encuesta aplicada al Personal de Enfermería de la Micro Red Cono Norte

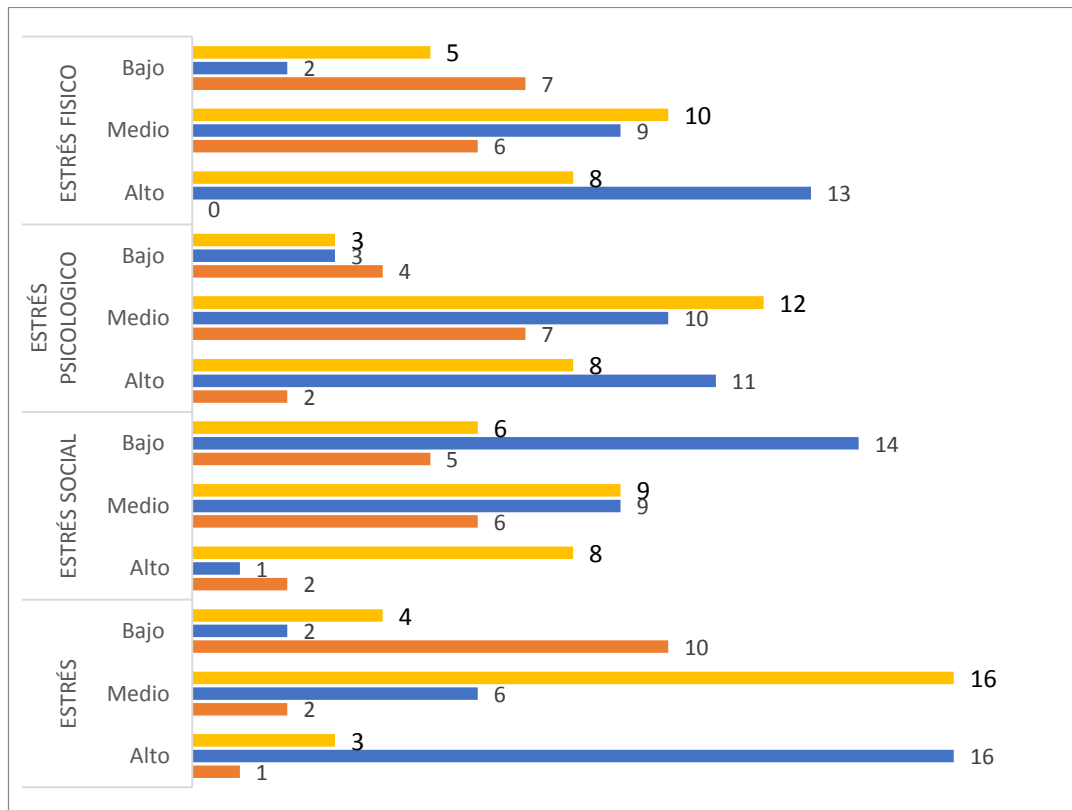
DESCRIPCIÓN:

En la Tabla N° 04, se presenta relación entre el estrés laboral y el desempeño del Personal de Enfermería de la Micro Red Cono Norte, donde tenemos:

- Existe una relación significativa entre el estrés físico y el desempeño laboral del Personal de Enfermería de la Micro Red Cono Norte, donde se determina un valor de $p=0,002$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
- No Existe una relación significativa entre el estrés psicológico y el desempeño del Personal de Enfermería de la Micro Red Cono Norte, donde se determina un valor de $p=0,062$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
- No existe una relación significativa entre el estrés social y el desempeño del Personal de Enfermería de la Micro Red Cono Norte, donde se determina un valor de $p=0,052$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.
- Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del Personal de Enfermería de la Micro Red Cono Norte, donde se determina un valor de $p=0,003$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

GRÁFICO N° 04

RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRO RED CONO NORTE.



Fuente: Tabla N° 05

4.2. DISCUSIÓN

En la **tabla N° 01**, podemos observar, las características del personal de enfermería de la Micro Red Cono Norte están compuesto mayoritariamente por mujeres (93,33%) y en menor proporción por hombres (6,67%). En cuanto a la edad, predominan los trabajadores entre 41 y 59 años (60%), seguidos por aquellos entre 31 y 40 años (16,76%) y mayores de 60 años (13,33%), evidenciando una plantilla madura con amplia experiencia. Respecto al estado civil, casi la mitad son casados (45%), mientras que un porcentaje similar es soltero (43,33%). En términos laborales, la mayoría cuenta con estabilidad como personal nombrado (61,67%), mientras que el 33,33% es contratado. Esta composición resalta la experiencia y estabilidad predominantes, aunque también revela retos en términos de renovación generacional y necesidades específicas según las características demográficas del equipo. Tiene relación con la investigación Ayala M. (20), Estrés y Desempeño Laboral en el personal de Enfermería Del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, a población de estudio está conformada por 150 enfermeros del hospital con similares características con nuestro estudio.

La importancia como profesionales de enfermería de estos datos radica en identificar áreas clave para mejorar la continuidad del servicio, como la renovación del personal cercano a la jubilación, la

estabilidad laboral. Además, es crucial brindar apoyo emocional al personal afectado por el estrés para asegurar su bienestar y mejorar la calidad de atención en el centro de salud.

En la **tabla N° 02**, se muestra el nivel de estrés del Personal de Enfermería de la Micro Red Cono Norte, En cuanto al estrés físico, el 41,67% del personal presenta un nivel medio, lo que indica que casi la mitad enfrenta exigencias físicas moderadas. Un 23,33% tiene estrés físico bajo, mientras que un 35,00% presenta un nivel alto, evidenciando una proporción significativa que podría estar afectada por sobrecarga laboral o condiciones físicas exigentes. En el caso del estrés psicológico, la mayoría, con un 48,33%, reporta un nivel medio, reflejando una carga emocional importante, pero manejable. Por otro lado, el 35,00% presenta un estrés psicológico alto, lo que podría estar vinculado a factores como presión laboral o problemas emocionales. Respecto al estrés social, el 41,67% manifiesta un nivel bajo, lo que sugiere que una parte importante del personal no experimenta grandes dificultades en su entorno social. Sin embargo, un 40,00% reporta un nivel medio, indicando desafíos interpersonales o en la dinámica de trabajo en equipo. Finalmente, en el nivel general de estrés, se observa que el 40,00% del personal tiene un nivel medio, lo que representa el grupo mayoritario. Un 33,33% sufre de estrés alto, una cifra

preocupante que requiere atención para evitar afectaciones más graves en su desempeño o salud. Por último, el 26,67% presenta un nivel bajo, lo que evidencia que una proporción menor del personal se encuentra en mejores condiciones.

Este resultado tiene relación con el estudio **Cabezas G. (9)**: Su investigación evidencia una relación negativa entre el estrés laboral y el desempeño del personal de salud, mostrando que altos niveles de estrés afectan directamente su rendimiento. Este hallazgo es comparable con los resultados de la tabla N° 02, donde un 33,3% de los profesionales muestra un nivel alto de estrés general, lo que podría influir negativamente en su desempeño.

No tiene relación con el estudio de Onofre, L. (14), Este estudio concluye que no existe una relación significativa entre estrés y desempeño laboral, lo cual contradice los resultados observados en la Micro Red, donde el estrés es un factor relevante laboral.

La importancia de estos datos radica en que revelan la alta carga de estrés que enfrenta el personal de enfermería, lo cual afecta su bienestar y la calidad de los servicios que brindan. Identificar estos niveles de estrés es crucial para implementar medidas que mejoren el entorno laboral y reduzcan la fatiga física y emocional. Esto no solo beneficiará la salud del personal, sino también la eficiencia del centro

de salud, promoviendo un ambiente más sostenible y garantizando una mejor atención a los pacientes.

Como profesional de enfermería, se puede contribuir al bienestar del personal de salud liderando programas de autocuidado y pausas activas para reducir el estrés físico. También, se puede ofrecer apoyo emocional al personal de salud, promover la capacitación en técnicas de manejo del estrés, fomentar un trabajo colaborativo y proponer recursos de salud mental accesibles. Estas acciones ayudarían a mejorar el ambiente laboral, reducir el estrés y elevar la calidad de atención en el centro de salud.

En la **tabla N° 03**, El desempeño laboral del personal de enfermería de la Micro Red Cono Norte presenta mayores niveles en las categorías bajas y medias, reflejando áreas críticas que requieren atención. En el ámbito asistencial, el 41,67% del personal tiene un desempeño bajo y solo un 36,67% alcanza un nivel medio, mostrando carencias en la atención directa a los pacientes. En la gestión administrativa, el desempeño medio predomina con un 48,33%, aunque un 33,33% aún se encuentra en niveles bajos, lo que podría afectar la eficiencia organizativa. En cuanto a la organización, el 41,67% de los encuestados alcanza un desempeño medio, mientras que un 33,33%

permanece en niveles bajos, evidenciando dificultades en la planificación y coordinación.

A nivel general, el 40% del personal muestra un desempeño laboral bajo, el 38,33% se encuentra en un nivel medio, y solo el 21,67% alcanza un desempeño alto. Estos resultados revelan que una gran parte del equipo enfrenta desafíos en la ejecución de sus labores, posiblemente debido a factores como estrés, carga laboral o limitaciones en recursos y formación. Es necesario implementar estrategias para fortalecer las competencias del personal y elevar la calidad del servicio.

Esto tiene relación con el estudio de Cabezas G. (9), donde los profesionales tienen un bajo rendimiento en su desempeño por el estrés durante sus actividades, concluyendo que el estrés está negativamente relacionado con el desempeño laboral, también tiene relación con el estudio de Molina P. (11), El estudio resalta que la sobrecarga laboral impacta el desempeño de los enfermeros, un factor que podría explicar los bajos niveles de desempeño organizacional y asistencial observados en el personal de la Micro Red.

No tiene relación con el estudio de Puertas E. (17), sin relación: Aunque identifica factores asociados al estrés laboral, no analiza directamente el impacto en el desempeño, lo que lo hace menos

relevante en comparación con otros antecedentes, también no tiene relación con el estudio de Belizario J. (21), sin relación: Este estudio se enfoca en factores estresores (como carga laboral y apoyo psicológico), pero no evalúa directamente el impacto en el desempeño laboral, por lo que su vínculo es limitado.

El desempeño laboral del personal de enfermería es fundamental para garantizar la calidad de atención a los pacientes. Un rendimiento adecuado es esencial, ya que un desempeño medio o bajo puede comprometer los resultados de salud. Además, los niveles de desempeño reflejan el estado emocional y físico del personal; un bajo desempeño puede ser indicativo de estrés o agotamiento, lo que afecta la dinámica del equipo, se debe de implementar programas de capacitación y ofrecer apoyo emocional, lo que resulta en un entorno laboral más saludable y productivo.

Como profesional de enfermería, se puede contribuir a mejorar el desempeño laboral del personal de salud al mejorar el desempeño asistencial mediante formación continua y actualización de protocolos, también fortalecer la organización promoviendo una mejor coordinación y distribución de tareas, proporcionar apoyo emocional para reducir el estrés y fomentar un ambiente positivo, implementar mejoras administrativas que optimicen procesos y faciliten la labor del equipo, motivar mediante el ejemplo, inspirando a tus colegas a mantener altos

estándares de desempeño, estas acciones ayudarán a crear un entorno laboral más eficiente y a mejorar la atención al paciente.

En la **tabla N° 04**, se presenta relación entre el estrés y el desempeño laboral del Personal de Enfermería de la Micro Red Cono Norte, donde tenemos: Se identifica una **relación significativa** entre el estrés físico y el desempeño laboral, con un valor $p=0,002$. Esto respalda la hipótesis alterna, confirmando que el estrés físico influye directamente en el desempeño laboral del personal.

Por otro lado, no se encontró una relación significativa entre el estrés psicológico y el desempeño laboral, dado que el valor $p=0,062$ supera el umbral de significancia habitual ($p<0,05$). En este caso, se acepta la hipótesis nula, descartando que el estrés psicológico afecte significativamente el desempeño del personal.

De manera similar, no se halló una relación significativa entre el estrés social y el desempeño laboral, con un valor $p=0,052$, lo cual también conlleva a aceptar la hipótesis nula en este aspecto.

Finalmente, al considerar el estrés laboral como un todo, se evidenció una **relación significativa** con el desempeño laboral, con un valor $p=0,003$. Esto implica que, en conjunto, el estrés laboral impacta de manera importante en el desempeño del personal, lo que confirma la hipótesis alterna en este caso.

Esto tiene relación con el estudio de Huanca (2019) y Molina (2019): Ambos estudios coinciden en que el estrés físico es un factor determinante en el desempeño laboral. Huanca señala que el 75% del estrés en enfermería está asociado con la sobrecarga laboral, mientras Molina refiere que el 48,6% del estrés se origina por la falta de tiempo para apoyar emocionalmente a los pacientes, Belizario (21): Indica que el 28% del estrés social está relacionado con conflictos entre médicos y enfermeros, pero no analiza su impacto directo en el desempeño laboral.

Puertas (2022): Menciona que los factores sociales, como el trabajo en equipo, son menos relevantes que los institucionales y físicos en la generación de estrés.

El aporte de enfermería en relación con los resultados sobre el estrés y desempeño laboral es clave para mejorar la situación del personal de salud. Las enfermeras pueden identificar y prevenir el estrés físico y psicológico, fomentar el autocuidado y liderar programas de bienestar. También pueden proponer mejoras en las condiciones laborales, optimizar la distribución de tareas y ofrecer apoyo emocional continuo. Además, pueden promover políticas laborales más saludables y participar en el monitoreo del impacto de las intervenciones, ayudando a reducir el estrés y mejorar el desempeño del equipo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral del Personal de Enfermería de la Micro Red Cono Norte. Esto se comprobó mediante la estadística de chi cuadrado, donde el valor de $p=0,003$ fue menor a $0,05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
2. Respecto al estrés laboral, se identificó que la mayoría del personal presenta un nivel de estrés medio con un $40,00\%$, en el caso del estrés físico un $41,67\%$ nivel medio, un $48,33\%$ estrés psicológico medio, un $41,67\%$ un estrés social medio. Estos niveles de estrés afectan no solo el bienestar del personal, sino también su capacidad para realizar sus labores con eficiencia. Esto refleja la necesidad de abordar el estrés como un factor clave en la gestión de recursos humanos dentro de la Micro Red Cono Norte
3. En cuanto al desempeño laboral, se observó que el $40,00\%$ del personal de salud presenta un desempeño laboral bajo, mientras que un $38,33\%$ tiene un desempeño laboral medio. Los resultados sugieren que el estrés tiene un impacto negativo en el rendimiento de

los trabajadores, especialmente en las áreas organizativas y asistenciales.

4. Existe relación entre el estrés físico y el desempeño laboral: Se confirmó una relación significativa entre el estrés físico y el desempeño laboral, con un valor de $p=0,002$. Esto indica que el agotamiento físico y la sobrecarga de trabajo son factores determinantes en la disminución de la calidad del desempeño, lo que refuerza la necesidad de implementar programas de alivio físico y manejo de carga laboral.
5. No existe relación entre el estrés psicológico y el desempeño laboral, mostraron no haber una relación significativa entre el estrés psicológico y el desempeño laboral, con un valor de $p=0,062$. El estrés emocional asociado a las experiencias ha afectado regularmente la capacidad de muchos trabajadores para mantener un rendimiento óptimo.
6. No existe relación entre el estrés social y el desempeño laboral, se encontró poca relación significativa entre el estrés social y el desempeño laboral, con un valor de $p=0,052$. Aunque el entorno social puede influir en el bienestar general, no parece ser un factor determinante en el rendimiento laboral del personal de enfermería de la Micro Red Cono Norte.

5.2. RECOMENDACIONES

1. A la Dirección Regional de Salud Tacna y la Red de Salud Tacna, implementar programas enfocados en reducir el estrés laboral del personal de salud, tanto físico como psicológico, mediante la mejora de las condiciones laborales (infraestructura, espacios de descanso y reducción de la sobrecarga laboral). Además, proporcionar recursos para la implementación de programas de bienestar, que ayuden a mitigar el impacto emocional del trabajo asistencial del personal asistencial.

2. A los profesionales de enfermería que laboran en la micro red Cono norte, desarrollar estrategias de apoyo emocional y físico dentro de los equipos de trabajo, fomentando la autoevaluación del estrés y el seguimiento del bienestar personal y del equipo. Asimismo, establecer un plan de acción inmediato para identificar signos de estrés alto en el personal, con el objetivo de intervenir tempranamente y evitar que el estrés afecte el desempeño laboral.

3. A los profesionales de la salud, promover campañas dentro del centro de salud sobre el manejo del estrés laboral y la importancia del equilibrio entre vida profesional y personal, proporcionando

información y recursos que ayuden al personal en mejorar su desempeño laboral.

4. A la investigadora, hacer la difusión de resultados, compartir los resultados de esta investigación con la Dirección Regional de Salud, personal de salud y público en general para sensibilizar sobre la importancia de abordar el estrés en el entorno laboral. Impulsar talleres y seminarios que promuevan el autocuidado y el manejo del estrés, involucrando tanto a directivos como a todo el personal de salud.
5. Se recomienda la creación de un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Micro Red Cono Sur, para garantizar la seguridad del personal cumpliendo con la normativa legal vigente, para que, a través de él se promueva una cultura de prevención, y se pueda supervisar las condiciones laborales y las mejoras para poder reducir accidentes y enfermedades ocupacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud: Estrés [Internet].
<https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
2. McCord M. Bienestar en el lugar de trabajo: El estrés [Internet]. Foro Económico Mundial. 2022 [citado el de marzo de 2023]. Disponible en: <https://es.weforum.org/agenda/2022/07/bienestar-en-el-lugar-de-trabajo-el-estres-aumenta-desde-el-inicio-de-covid-19/>
3. Mendoza S.V. el estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes Estrés y Trabajo de Enfermería: Factores Influyentes [Internet]. www.bvsalud.org. [citado el 12 de abril de 2023]. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
4. Corporativos B, Laboral C de V. México, el país con mayores niveles de estrés laboral en el mundo [Internet]. Gympass | Blog. 2017. Available from: <https://blog.gympass.com/es-mx/estres-laboral-en-mexico/>
5. Mejía R, Chacón I, Enamorado-Leiva Olga M, Garnica Lilia Rosana, Chacón-Pedraza Sergio Andrés, García-Espinosa Yislem Analyn. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2019; 28(3): 204-211. Disponible en <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
6. Valderrama M. EJ, Polino Livias YB. Estrés laboral en las organizaciones del sector salud en Perú: Una revisión teórica. Universidad PeruanaUnión; 2020. Disponible <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3960>
7. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estrés laboral: una amenaza colectiva [Internet]. Ginebra: OIT; 2016 [citado 2024 Nov 12]. Disponible en: <https://www.ilo.org/>.

8. Hernández Ávila F, Casanova Moreno M de la C. “La necesidad de identificar las competencias profesionales en el Sistema Nacional de Salud”. Rev Cub Salud Publica [Internet]. 2018 [citado el 16 de abril de 2024];44(4):217–9. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662018000400217
9. Cabezas Lucio, G (2023) El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. caso de estudio en un hospital de segundo nivel. (Tesis de Posgrado) Universidad Nacional de Chimborazo , Riobamba,Ecuador..pdf. Disponible en <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10359>.
10. Castro C. Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de UCI Hospital de especialidades Carlos Andrade Marin 2021. Trabajo de investigación para optar el título de magister en salud publica [en línea] ecuador 2021[consultado el 27/05/22] disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/12247/2/PG%201093%20TRABAJO%20GRADO.pdf>.
11. Molina-Chailán, Pía Mabel, Muñoz-Coloma, Marisol and Schlegel-San Martín, Giannina Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med. segur. trab., Set 2019, vol.65, no.256, p.177-185. ISSN 0465-546X. Disponible en https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177
12. Huanca Espejo, M. E. (2019). Estrés laboral del personal de enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva Adulto del Hospital Universitario Nuestra Señora de La Paz, Tercer Trimestre, 2019 (Doctoral dissertation). <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/24803>

13. Pérez Gil RA. Caracterización del estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos. riullulles [Internet]. 2020 [cited 2023 mar 12]; Available from: <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/20865>
14. Onofre P. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas No 1, Quito, en el año 2021. Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador. Ecuador, 2021.
15. Ccora L, Erazo H, “Nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Satipo Manuel Angel Higa Arakaki – Lima, 2023, tesis de especialidad. Universidad Nacional del Callao. Repositorio Institucional - UNC [Internet]. 2024 [cited 2024 abr 11]: <file:///C:/Users/richa/OneDrive/Escritorio/TESIS%20CALLAO%20-%20OLGA/TESIS%20-%20CCORA-ERAZO.pdf>
16. Nacimiento F. “Evidencias científicas sobre estrés laboral en los profesionales de enfermería de los servicios de emergencias Clínicas, 2023. Repositorio Institucional - UNC [Internet]. 2024 [cited 2024 abr 11]: file:///D:/TESIS%202023%20-%202024/TESIS%20%20UNJBG%20SE%C3%91ORA%20MAYOR/NUEEVO/Evidencias_NacimientoValera_Fabiola.pdf
17. Puertas Villarreal EJ. Factores asociados al estrés laboral en enfermeros de la unidad de vigilancia intensiva de un hospital en Chiclayo. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2022 [cited 2023 mar 12]; Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95732>
18. Morales Ríos, D. Y. (2021). Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74361>

19. Villegas M., Guillen A. “Relación entre el estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Goyeneche, Arequipa, 2022 Universidad Católica Santa María, file:///D:/TESIS%202023%20%202024/TESIS%20%20UNJBG%20SE%203%91ORA%20MAYOR/NUEEVO/60.1519.EN.pdf
20. Ayala M. “Estrés y Desempeño Laboral en el personal de Enfermería Del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021.” Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6693/TESIS%20AYALA%20TRUJILLO%20MARISOL%20LIZBETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
21. Belizario, J. (2021). Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias. *Revista Innova Educación*, 3(3), 97–108. Disponible en: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.006>
22. Valeriano k. (2021). Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en los servicios de la unidad de cuidados intensivos y emergencia del hospital III EsSalud-Puno 2021. Universidad Privada San Carlos. Disponible en: <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC%20S.A.C./285>
23. Rodríguez R., Rivas H. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Med. segur. trab.* [Internet]. 2011 [citado 2024 abril 04]; 57(Supl 1): 72-88. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006&lng=es. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
24. Organización Mundial de la Salud. Salud Ocupacional: Estrés en el lugar de trabajo [Internet]. Ref. sitio web OMS (Citado 01/05/2024). Disponible

- en<https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
25. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Estrés laboral. [Internet]. Madrid: INSST; [citado 2023 Oct 27]. Disponible en: <https://www.insst.es/estres-laboral>
 26. Aguilar AE, Lamadrid M del PG, Saavedra MO. El desempeño de los profesionales de Enfermería. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2016 Mar 19 [cited 2024 mar 12];32(1). Available from: [https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155#:~:text=El %](https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155#:~:text=El%20).
 27. Rowe AK, Labadie G, Jackson D, Vivas-Torrealba C, Simón J. Mejorar el desempeño de los trabajadores de la salud: un desafío continuo para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible. BMJ [Internet]. 2018;362:k2813. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1136/bmj.k2813>
 28. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación. 5th ed. México D.F: Interamericana Editores S.A; 2010.
 29. Roy, C., & Andrews, H. A. (2008). The Roy Adaptation Model. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

ANEXOS



Anexo 01

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN TACNA
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería

I. INTRODUCCIÓN:

Reciba Ud. un cordial saludo.

Soy Bachiller de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; me es grato dirigirme a Ud. en esta oportunidad para informarle que estamos realizando un estudio de investigación titulado:

“ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRO RED CONO NORTE – TACNA, 2024” con la finalidad de Identificar el nivel de estrés que Ud. tiene y los factores que lo asocian. Solicitándole sinceridad en sus respuestas, agradecemos por anticipado su participación, a su vez que le informamos que el presente cuestionario es solo con fines de investigación.

II DATOS GENERALES:

1. Edad: ()
2. Sexo: M () F ()
3. Estado Civil: Soltero () Casado() Viudo() Separado()
4. Grupo Ocupacional:
5. Condición Laboral: Contratado () Nombrado() SNP()

ESCALA DE ESTRESORES LABORALES

a. Marque con una (x) la frecuencia que Ud. considera adecuada, muchas gracias

| N° | ITEMS | NUNCA | ALGUN A VEZ | FRECU EN-TEME NTE | MUY FRECUENTE |
|----|--|----------|-------------|-------------------|---------------|
| | FISICO | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Siente que sus funciones y/o actividades han aumentado. | | | | |
| 2 | Siente que existen mayor cantidad de pacientes | | | | |
| 3 | No tiene tiempo suficiente para realizar todas mis tareas al terminar su turno | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 4 | Desconoce el manejo y funcionamiento de equipos del servicio | | | | |
| 5 | No hay equipos suficientes para poder realizar mis actividades en el trabajo | | | | |
| 6 | No hay ambientes suficientes para poder realizar mis actividades. | | | | |
| 7 | Le piden que realices trabajos a última hora o de manera imprevista. | | | | |
| 8 | Trabaja horas extras | | | | |
| | PSICOLOGICO | | | | |
| 9 | Le preocupa la salud de los pacientes que acuden al establecimiento | | | | |
| 10 | Siente tristeza cuando no puede resolver los problemas de los pacientes | | | | |
| 11 | Cuando llega a casa se siente fatigado y sin ganas de hacer nada, solo descansar. | | | | |
| 12 | Siente que su equipo de trabajo se encuentra preparado para realizar las actividades en el establecimiento | | | | |
| 13 | Siente que se encuentra preparado | | | | |
| 14 | Siente miedo de contagiarse cuando realiza la atención de los pacientes | | | | |
| 15 | Personas cercanas a Ud. Perdieron la vida durante la pandemia y/u otro evento de salud | | | | |
| 16 | Siente que le afecta o molesta que sus compañeros cometan errores. | | | | |
| 17 | Cuando un integrante del equipo de salud se contagia y/o enferma siente miedo de que se desencadene un contagio masivo en el establecimiento | | | | |
| 18 | Siente que llega irritado a su casa | | | | |
| 19 | Tiene miedo contagiarse de alguna enfermedad cuando atiende al público | | | | |
| 20 | Siente miedo de que ocurra otra pandemia. | | | | |
| | SOCIAL | | | | |
| 21 | Tiene problemas con sus compañeros de trabajo | | | | |
| 22 | Tiene problemas con su jefe inmediato | | | | |
| 23 | Tiene ocasión de hablar abiertamente con otros compañeros de trabajo | | | | |
| 24 | El aislamiento social le causo algún problema. | | | | |
| 25 | Siente que la sociedad no le reconoce todo el trabajo que cumple | | | | |
| 26 | Recibe críticas de los pacientes que vienen a EE.SS a atenderse | | | | |
| 27 | Si comete algún error, el equipo de trabajo lo juzga. | | | | |
| 28 | Siente que sus compañeros son empáticos. | | | | |
| 29 | Sus compañeros tienen consideración y/o la premian cuando logra sus objetivos laborales | | | | |
| 30 | Se considera una persona que tiene facilidad en tener amigos y adaptarse a grupos de trabajo. | | | | |



VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO..... EDAD.....
- 1.2. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO.....
- 1.3. TITULO PROFESIONAL.....
- 1.4. GRADO ACADEMICO..... MENCION EN.....
- 1.5. TITULO DE LA INVESTIGACION: "ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA MICRO RED CONO NORTE, TACNA 2024"

ASPECTOS DE VALIDACION: INSTRUMENTO I: ESTRÉS LABORAL

| N° | INDICADOR | CRITERIOS | DEFICIENTE 0-20% | BAJA 21-40% | REGULAR 41-60% | BUENA 61-80% | MUY BUENA 81-100% |
|----|--------------------------|---|---------------------|----------------|-------------------|-----------------|----------------------|
| 1 | CLARIDAD DE LA REDACCION | Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible. | | | | | |
| 2 | OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación. | | | | | |
| 3 | PERTINENCIA | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación. | | | | | |
| 4 | ORGANIZACION | Hay una secuencia lógica en las preguntas. | | | | | |
| 5 | SUFICIENCIA | El número de preguntas es adecuado, y tiene calidad en la transmisión de las mismas | | | | | |
| 6 | INTENCIONALIDAD | El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. | | | | | |
| 7 | CONSISTENCIA | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación. | | | | | |
| 8 | COHERENCIA INTERNA | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación. | | | | | |
| 9 | METODOLOGIA | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (proceso de la investigación) | | | | | |
| 10 | INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta. | | | | | |
| 11 | LENGUAJE | Esta acorde al nivel del que será entrevistado. | | | | | |

1. OPINION DE APLICABILIDAD: a)Deficiente..... b)Baja..... c)Regular..... d)Buena..... e)Muy Buena.....
2. PROMEDIO DE VALORACION:
3. FECHA Y LUGAR.....
4. OBSERVACIONES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique).....

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI:

Anexo 02
CUESTIONARIO “DESEMPEÑO LABORAL”

| ITEMS | SI (1) | NO (0) |
|--|--------|--------|
| I. ASISTENCIAL | | |
| 1. Cumple con los plazos establecidos para completar tareas y proyectos, considerando posibles retrasos debido a cambios en las dinámicas laborales | | |
| 2. Demuestra responsabilidad en la ejecución de sus funciones, adaptándose a posibles cambios en las responsabilidades laborales y procedimientos. | | |
| 3. Realiza las tareas asignadas de manera eficiente y efectiva, incluso en situaciones de trabajo remoto o con nuevas modalidades de trabajo | | |
| 4. Toma la iniciativa para abordar nuevas responsabilidades, siendo flexible y proactivo(a). | | |
| 5. Ayuda al usuario externo en conseguir lo que quiere de la organización, manteniendo un enfoque en la satisfacción del cliente y adaptándose a las necesidades cambiantes del mismo. | | |
| 6. Produce resultados de alta calidad de manera consistente, manteniendo estándares elevados de desempeño incluso en circunstancias laborales cambiantes. | | |
| 7. Demuestra atención al detalle en sus tareas, asegurando la precisión y calidad del trabajo realizado en un entorno laboral. | | |
| 8. Sigue los estándares y procedimientos de calidad establecidos, adaptándose a posibles actualizaciones o cambios en los protocolos de calidad. | | |
| II. ADMINISTRATIVO | | |
| 9. Colabora efectivamente con colegas y superiores, promoviendo la comunicación y coordinación en un entorno laboral | | |
| 10. Contribuye al trabajo en equipo y participa en proyectos conjuntos, fomentando la colaboración y la sinergia entre los miembros del equipo. | | |
| 11. Fomenta un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, promoviendo la camaradería y el apoyo mutuo en un entorno laboral. | | |
| 12. Comunica claramente con colegas y superiores | | |
| 13. Escucha activamente las ideas y opiniones de los demás, valorando la retroalimentación y contribuciones de los compañeros en un entorno laboral | | |
| 14. Responde de manera oportuna a correos electrónicos y llamadas telefónicas. | | |
| 15. Busca oportunidades para aprender y desarrollarse profesionalmente | | |
| 16. Propone ideas innovadoras para mejorar procesos o resolver problemas, siendo creativo(a) y adaptable a los cambios en el entorno laboral. | | |
| 17. Participa en actividades de formación y desarrollo ofrecidas por la organización, aprovechando recursos de capacitación en línea y oportunidades de desarrollo profesional | | |
| 18. Muestra una actitud positiva y entusiasta hacia el trabajo | | |
| 19. Se compromete con los objetivos y valores de la organización | | |
| 20. Asume responsabilidad por sus acciones y decisiones, siendo consciente del impacto de sus acciones en un entorno laboral cambiante. | | |
| III. ORGANIZACION | | |
| 21. Cumple con las normas y políticas de la empresa de manera consistente, siguiendo las directrices y protocolos actualizados en un entorno laboral | | |
| 22. Respeto la confidencialidad de la información de la empresa | | |
| 23. Cumple con las normas de seguridad en el lugar de trabajo, adaptándose a nuevos protocolos de seguridad y salud en un entorno laboral | | |



VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería

DATOS GENERALES:

- 1.6. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO..... EDAD.....
 1.7. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO.....
 1.8. TITULO PROFESIONAL.....
 1.9. GRADO ACADEMICO..... MENCION EN.....
 1.10. TITULO DE LA INVESTIGACION: "ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA MICRO RED CONO NORTE, TACNA 2024"

ASPECTOS DE VALIDACION: DESEMPEÑO LABORAL

| N° | INDICADOR | CRITERIOS | DEFICIENTE 0-20% | BAJA 21-40% | REGULAR 41-60% | BUENA 61-80% | MUY BUENA 81-100% |
|----|--------------------------|---|---------------------|----------------|-------------------|-----------------|----------------------|
| 1 | CLARIDAD DE LA REDACCION | Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible. | | | | | |
| 2 | OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación. | | | | | |
| 3 | PERTINENCIA | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación. | | | | | |
| 4 | ORGANIZACION | Hay una secuencia lógica en las preguntas. | | | | | |
| 5 | SUFICIENCIA | El número de preguntas es adecuado, y tiene calidad en la transmisión de las mismas | | | | | |
| 6 | INTENCIONALIDAD | El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. | | | | | |
| 7 | CONSISTENCIA | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación. | | | | | |
| 8 | COHERENCIA INTERNA | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación. | | | | | |
| 9 | METODOLOGIA | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (proceso de la investigación) | | | | | |
| 10 | INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta. | | | | | |
| 11 | LENGUAJE | Esta acorde al nivel del que será entrevistado. | | | | | |

5. OPINION DE APLICABILIDAD: a)Deficiente..... b)Baja..... c)Regular..... d)Buena..... e)Muy Buena.....
 6. PROMEDIO DE VALORACION:
 7. FECHA Y LUGAR.....
 8. OBSERVACIONES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique).....

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI:

ANEXO N°03

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

(ENCUESTA MEDIANTE EL CRITERIO DE EXPERTOS)

INSTRUCCIONES:

El presente documento, tiene como objetivo el de recoger informaciones útiles de personas especializadas en el tema: “ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRO RED CONO NORTE – TACNA, 2024” , Se compone de 10 ítems, los que se acompañan con su respectiva escala de estimación que significa lo siguiente:

1. Representa una ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada.
2. Representa una abolición escasa de la interrogante.
3. Significa la absolución del *ítem en* términos intermedios.
4. Representa estimación que el trabajo de investigación absuelve en gran medida la interrogante planteada.
5. Representa el mayor valor de escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente.

PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. VALIDACIÓN POR CRITERIO

Una vez ejecutada la prueba piloto, se procede a realizar la validez de criterio que en una medida del grado en que una prueba está relacionada con algún criterio, es decir que el criterio con el que se compara tiene un valor intrínseco como medida de algún rasgo o característica. También la validez de criterio del instrumento de medición se realiza comparándola con algún criterio externo, este criterio es un estándar con el que se juzga la validez del instrumento; cuando más se relacione los resultados del instrumento de medición con el criterio, la validez será mayor y mejor para beneficio del investigador. Se utilizará el estadístico de correlación de Pearson (r), su interpretación se fundamentará en el denominado coeficiente de determinación (R^2) que es el cuadrado de la correlación y que indica la proporción de varianza del criterio que queremos pronosticar con el test, Así un test con un coeficiente de 0.5 indicará que explica un 25% de la variabilidad o diferencias individuales en el criterio, mientras que el 75% restante se debe a variables diferentes del test

$$r^2 = \frac{S_y^2}{S^2}$$

Dónde: S_y^2 , :es la varianza de los pronósticos
 S^2 : es la varianza del criterio

Escala de puntajes de correlaciones y el coeficiente de determinación según los aportes de las preguntas del cuestionario sobre: **“ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRO RED CONO NORTE – TACNA, 2024”**

INSTRUMENTO: ESTRÉS LABORAL

| INDICADOR | CRITERIOS | EXPERTOS | | | | | PROMEDIO |
|------------------------------|---|----------|----|-----|-----|-----|----------|
| | | I | II | III | IV | V | |
| 1. CLARIDAD DE LA REDACCION | Está formulado con lenguaje apropiado y entendible. | 100 | 90 | 90 | 90 | 60 | 86 |
| 2. OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación. | 100 | 90 | 90 | 100 | 80 | 92 |
| 3. PERTINENCIA | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación. | 85 | 90 | 90 | 95 | 100 | 92 |
| 4. ORGANIZACION | Hay una secuencia lógica en las preguntas. | 90 | 90 | 92 | 100 | 100 | 94 |
| 5. SUFICIENCIA | El número de preguntas es adecuado, y tiene calidad en la transmisión de las mismas | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 96 |
| 6. INTENCIONALIDAD | El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. | 80 | 90 | 90 | 80 | 100 | 88 |
| 7. CONSISTENCIA | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación. | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 96 |
| 8. COHERENCIA INTERNA | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación. | 100 | 90 | 95 | 100 | 100 | 97 |
| 9. METODOLOGIA | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (proceso de la investigación) | 80 | 90 | 90 | 80 | 100 | 88 |
| 10. INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta. | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 96 |
| 11. LENGUAJE | Esta acorde al nivel del que será entrevistado. | 85 | 90 | 90 | 100 | 80 | 89 |

| CRITERIO | EXPERTOS | | | | | PROMEDIO |
|--------------|----------|----|-----|-----|-----|---------------|
| | I | II | III | IV | V | |
| 1 | 100 | 90 | 90 | 90 | 60 | 0.86 |
| 2 | 100 | 90 | 90 | 100 | 80 | 0.92 |
| 3 | 85 | 90 | 90 | 95 | 100 | 0.92 |
| 4 | 90 | 90 | 92 | 100 | 100 | 0.944 |
| 5 | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 0.96 |
| 6 | 80 | 90 | 90 | 80 | 100 | 0.88 |
| 7 | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 0.96 |
| 8 | 100 | 90 | 95 | 100 | 100 | 0.97 |
| 9 | 80 | 90 | 90 | 80 | 100 | 0.88 |
| 10 | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 0.96 |
| 11 | 85 | 90 | 90 | 100 | 80 | 0.89 |
| TOTAL | | | | | | 10.144 |

| | | | |
|---|-----------------------|-----------------|--|
| CPR= | 10,144/ 11 | = 0,9221 | VALIDEZ Y CONCORDANCIA MUY ALTA |
| <p>PRI= Proporción de rangos de cada ítem. Es el promedio de rango de cada ítem, dividido entre el puntaje máximo de la escala evaluativa de los ítems.</p> | | | |

| ESCALA DE VALORACIÓN | |
|----------------------|---------------------------------|
| < 0,40 | Validez y concordancia baja |
| 0,40 -0,60 | Validez y concordancia moderada |
| 0,60-0,80 | Validez y concordancia alta |
| > 0,80 | Validez y concordancia muy alta |

$$CPR = \frac{\sum PRI / J}{K}$$

Donde:
CPR = Coeficiente de proporción de rango.
 $\sum PRI$ = sumatoria del promedio de rango.
J = N° de expertos o jueces.
K = N° de ítems.

INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

| INDICADOR | CRITERIOS | EXPERTOS | | | | | PROMEDIO |
|------------------------------|---|----------|----|-----|-----|-----|----------|
| | | I | II | III | IV | V | |
| 1. CLARIDAD DE LA REDACCION | Está formulado con lenguaje apropiado y entendible. | 100 | 90 | 90 | 90 | 60 | 86 |
| 2. OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación. | 100 | 90 | 90 | 100 | 80 | 92 |
| 3. PERTINENCIA | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación. | 85 | 90 | 90 | 95 | 100 | 92 |
| 4. ORGANIZACION | Hay una secuencia lógica en las preguntas. | 90 | 90 | 92 | 100 | 100 | 94 |
| 5. SUFICIENCIA | El número de preguntas es adecuado, y tiene calidad en la transmisión de las mismas | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 96 |
| 6. INTENCIONALIDAD | El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. | 80 | 90 | 90 | 80 | 100 | 88 |
| 7. CONSISTENCIA | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación. | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 96 |
| 8. COHERENCIA INTERNA | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación. | 100 | 90 | 95 | 100 | 100 | 97 |
| 9. METODOLOGIA | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (proceso de la investigación) | 80 | 90 | 90 | 80 | 100 | 88 |
| 10. INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta. | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 96 |
| 11. LENGUAJE | Esta acorde al nivel del que será entrevistado. | 85 | 90 | 90 | 100 | 80 | 89 |

| ESCALA DE VALORACIÓN | |
|----------------------|---------------------------------|
| < 0,40 | Validez y concordancia baja |
| 0,40 -0,60 | Validez y concordancia moderada |
| 0,60-0,80 | Validez y concordancia alta |
| > 0,80 | Validez y concordancia muy alta |

$$CPR = \frac{\sum PRI / J}{K}$$

Donde:
 CPR = Coeficiente de proporción de rango.
 $\sum PRI$ = sumatoria del promedio de rango.
 J = N° de expertos o jueces.
 K = N° de ítems.

| CRITERIO | EXPERTOS | | | | | PROMEDIO |
|--------------|----------|----|-----|-----|-----|---------------|
| | I | II | III | IV | V | |
| 1 | 100 | 90 | 90 | 90 | 60 | 0.86 |
| 2 | 100 | 90 | 90 | 100 | 80 | 0.92 |
| 3 | 85 | 90 | 90 | 95 | 100 | 0.92 |
| 4 | 90 | 90 | 92 | 100 | 100 | 0.944 |
| 5 | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 0.96 |
| 6 | 80 | 90 | 90 | 80 | 100 | 0.88 |
| 7 | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 0.96 |
| 8 | 100 | 90 | 95 | 100 | 100 | 0.97 |
| 9 | 80 | 90 | 90 | 80 | 100 | 0.88 |
| 10 | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 0.96 |
| 11 | 85 | 90 | 90 | 100 | 80 | 0.89 |
| TOTAL | | | | | | 10.144 |

| | | | |
|---|-----------------------|-----------------|--|
| CPR= | 10,144/ 11 | = 0,9221 | VALIDEZ Y CONCORDANCIA MUY ALTA |
| <p>PRI= Proporción de rangos de cada ítem. Es el promedio de rango de cada ítem, dividido entre el puntaje máximo de la escala evaluativa de los ítems.</p> | | | |

ANEXO N° 03-AEXPERTO 1



VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO..... Cocagua Caspio Clarisa Gilma..... EDAD 45 años
- 1.2. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO..... Red de Salud Tacna.....
- 1.3. TITULO PROFESIONAL..... Licenciada en Enfermería.....
- 1.4. GRADO ACADEMICO..... Licenciada..... MENCION EN.....
- 1.5. TITULO DE LA INVESTIGACION: "ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA MICRO RED CONO NORTE, TACNA 2024"

ASPECTOS DE VALIDACION: INSTRUMENTO I: ESTRÉS LABORAL

| N° | INDICADOR | CRITERIOS | DEFICIENTE 0-20% | BAJA 21-40% | REGULAR 41-60% | BUENA 61-80% | MUY BUENA 81-100% |
|----|--------------------------|---|---------------------|----------------|-------------------|-----------------|----------------------|
| 1 | CLARIDAD DE LA REDACCION | Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible. | | | | X | |
| 2 | OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación. | | | | X | |
| 3 | PERTINENCIA | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación. | | | | X | |
| 4 | ORGANIZACION | Hay una secuencia lógica en las preguntas. | | | | X | |
| 5 | SUFICIENCIA | El número de preguntas es adecuado, y tiene calidad en la transmisión de las mismas | | | | X | |
| 6 | INTENCIONALIDAD | El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. | | | | X | |
| 7 | CONSISTENCIA | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación. | | | | | X |
| 8 | COHERENCIA INTERNA | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación. | | | | | X |
| 9 | METODOLOGIA | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (proceso de la investigación) | | | | X | |
| 10 | INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta. | | | | | X |
| 11 | LENGUAJE | Esta acorde al nivel del que será entrevistado. | | | | X | |

1. OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja..... c) Regular..... d) Buena..... e) Muy Buena.....
2. PROMEDIO DE VALORACION: 8.7.....
3. FECHA Y LUGAR..... Tacna, 05/09/2024
4. OBSERVACIONES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique).....

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
DRS.T - RED DE SALUD TACNA
UNIDAD DE EPIDEMIOLOGIA Y SALUD AMBIENTAL

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
LIC. CLARISA GILMA COCAGUA CASPIO
RESPONSABLE DEL AREA PROFESIONAL DE INVESTIGACION
COP. 14449

DNI: 00518159.....

EXPERTO 2



VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO..... PORTUGAL, LEINA AMALIA..... EDAD 39 años
- 1.2. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO..... RED DE SALUD TACNA - R.S.T.
- 1.3. TITULO PROFESIONAL..... LICENCIADA EN ENFERMERIA
- 1.4. GRADO ACADEMICO..... MAESTRO..... MENCION EN..... GESTION EN SALUD
- 1.5. TITULO DE LA INVESTIGACION: "ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA MICRO RED CONO NORTE, TACNA 2024"

ASPECTOS DE VALIDACION: INSTRUMENTO I: ESTRÉS LABORAL

| N° | INDICADOR | CRITERIOS | DEFICIENTE 0-20% | BAJA 21-40% | REGULAR 41-60% | BUENA 61-80% | MUY BUENA 81-100% |
|----|--------------------------|---|---------------------|----------------|-------------------|-----------------|----------------------|
| 1 | CLARIDAD DE LA REDACCION | Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible. | | | | X | |
| 2 | OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación. | | | | X | |
| 3 | PERTINENCIA | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación. | | | | X | |
| 4 | ORGANIZACION | Hay una secuencia lógica en las preguntas. | | | | X | |
| 5 | SUFICIENCIA | El número de preguntas es adecuado, y tiene calidad en la transmisión de las mismas | | | | X | |
| 6 | INTENCIONALIDAD | El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. | | | | X | |
| 7 | CONSISTENCIA | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación. | | | | X | |
| 8 | COHERENCIA INTERNA | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación. | | | | X | |
| 9 | METODOLOGIA | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (proceso de la investigación) | | | | X | |
| 10 | INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta. | | | | X | |
| 11 | LENGUAJE | Esta acorde al nivel del que será entrevistado. | | | | X | |

1. OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja..... c) Regular..... d) Buena...X... e) Muy Buena.....
2. PROMEDIO DE VALORACION: 80%.....
3. FECHA Y LUGAR..... TACNA..... 5/3/2024
4. OBSERVACIONES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique).....

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 42156206.....

Mg. Leina Amalia Portugal
ENFERMERA - CEP: 49923

EXPERTO 3



VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: CURASI VELASQUEZ, UBALDO LUIS ... EDAD: 57
- 1.2. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO: C.S. CIUDAD NUEVA - MEDICO ASISTENCIAL
- 1.3. TITULO PROFESIONAL: MEDICO - CAPULIANO
- 1.4. GRADO ACADÉMICO: MDW - CIRUJANO ... MENCIÓN EN: MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA
- 1.5. TITULO DE LA INVESTIGACION: "ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA MICRO RED CONO NORTE, TACNA 2024"

ASPECTOS DE VALIDACION: INSTRUMENTO I: ESTRÉS LABORAL

| N° | INDICADOR | CRITERIOS | DEFICIENTE 0-20% | BAJA 21-40% | REGULAR 41-60% | BUENA 61-80% | MUY BUENA 81-100% |
|----|--------------------------|---|---------------------|----------------|-------------------|-----------------|----------------------|
| 1 | CLARIDAD DE LA REDACCION | Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible. | | | | | 90 |
| 2 | OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación. | | | | | 90 |
| 3 | PERTINENCIA | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación. | | | | | 90 |
| 4 | ORGANIZACION | Hay una secuencia lógica en las preguntas. | | | | | 90 |
| 5 | SUFICIENCIA | El número de preguntas es adecuado, y tiene calidad en la transmisión de las mismas | | | | | 90 |
| 6 | INTENCIONALIDAD | El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. | | | | | 90 |
| 7 | CONSISTENCIA | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación. | | | | | 90 |
| 8 | COHERENCIA INTERNA | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación. | | | | | 90 |
| 9 | METODOLOGIA | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (proceso de la investigación) | | | | | 90 |
| 10 | INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta. | | | | | 90 |
| 11 | LENGUAJE | Esta acorde al nivel del que será entrevistado. | | | | | 90 |

1. OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja..... c) Regular..... d) Buena..... e) Muy Buena..... ✓
2. PROMEDIO DE VALORACION: 90 / 5
3. FECHA Y LUGAR: TACNA, 12 JULIO 2024
4. OBSERVACIONES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique).....

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 01304396



EXPERTO 4



VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería


DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO Rojas Coaquera Jeannetty EDAD 48
 1.2. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO C.S. Ciudad Nueva
 1.3. TITULO PROFESIONAL U.C. ENFERMERIA
 1.4. GRADO ACADEMICO BACHILLER MENCION EN ENFERMERIA
 1.5. TITULO DE LA INVESTIGACION: "ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA MICRO RED CONO NORTE, TACNA 2024"

ASPECTOS DE VALIDACION: INSTRUMENTO I: ESTRÉS LABORAL

| N° | INDICADOR | CRITERIOS | DEFICIENTE 0-20% | BAJA 21-40% | REGULAR 41-60% | BUENA 61-80% | MUY BUENA 81-100% |
|----|--------------------------|---|---------------------|----------------|-------------------|-----------------|----------------------|
| 1 | CLARIDAD DE LA REDACCION | Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible. | | | | ✓ | |
| 2 | OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación. | | | | ✓ | |
| 3 | PERTINENCIA | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación. | | | | ✓ | |
| 4 | ORGANIZACION | Hay una secuencia lógica en las preguntas. | | | | ✓ | |
| 5 | SUFICIENCIA | El número de preguntas es adecuado, y tiene calidad en la transmisión de las mismas | | | | ✓ | |
| 6 | INTENCIONALIDAD | El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. | | | | ✓ | |
| 7 | CONSISTENCIA | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación. | | | | ✓ | |
| 8 | COHERENCIA INTERNA | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación. | | | | ✓ | |
| 9 | METODOLOGIA | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (proceso de la investigación) | | | | ✓ | |
| 10 | INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta. | | | | ✓ | |
| 11 | LENGUAJE | Esta acorde al nivel del que será entrevistado. | | | | | ✓ |

1. OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja..... c) Regular..... d) Buena..... e) Muy Buena.....
 2. PROMEDIO DE VALORACION: 8.2/10
 3. FECHA Y LUGAR: 13 de Julio
 4. OBSERVACIONES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique).....


JEANNETTY ROJAS COAQUERA
LICENCIADA EN ENFERMERIA
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 00796744

EXPERTO 5



VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Meza, Mostajo, Nelly, Verónica EDAD: 59a.
- 1.2. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO: C.S. Ciudad Nueva
- 1.3. TITULO PROFESIONAL: Uc. Enfermera
- 1.4. GRADO ACADEMICO: Magister MENCION EN: Enfermería
- 1.5. TITULO DE LA INVESTIGACION: "ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA MICRO RED CONO NORTE, TACNA 2024"

ASPECTOS DE VALIDACION: INSTRUMENTO I: ESTRÉS LABORAL

| N° | INDICADOR | CRITERIOS | DEFICIENTE 0-20% | BAJA 21-40% | REGULAR 41-60% | BUENA 61-80% | MUY BUENA 81-100% |
|----|--------------------------|---|---------------------|----------------|-------------------|-----------------|----------------------|
| 1 | CLARIDAD DE LA REDACCION | Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible. | | | | | 95% |
| 2 | OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación. | | | | | 95% |
| 3 | PERTINENCIA | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación. | | | | | 95% |
| 4 | ORGANIZACION | Hay una secuencia lógica en las preguntas. | | | | | 95% |
| 5 | SUFICIENCIA | El número de preguntas es adecuado, y tiene calidad en la transmisión de las mismas | | | | | 95% |
| 6 | INTENCIONALIDAD | El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. | | | | | 95% |
| 7 | CONSISTENCIA | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación. | | | | | 95% |
| 8 | COHERENCIA INTERNA | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación. | | | | | 95% |
| 9 | METODOLOGIA | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (proceso de la investigación) | | | | | 95% |
| 10 | INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta. | | | | | 95% |
| 11 | LENGUAJE | Esta acorde al nivel del que será entrevistado. | | | | | 95% |

1. OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja..... c) Regular..... d) Buena..... e) Muy Buena. ✓
2. PROMEDIO DE VALORACION: 95%
3. FECHA Y LUGAR: TACNA 15 de Julio del 2024
4. OBSERVACIONES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique).....

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

(Firma manuscrita)
N. Verónica Meza
Uc. Enfermera
CEP 15804

DNI: 004102121

ANEXO N°04

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

PRUEBA PILOTO

La prueba piloto se realizó en el Centro de Salud San Francisco. Los instrumentos aplicados al personal de salud, fueron 10 encuestas aplicadas, se tomó en cuenta la población con las mismas características a la población objeto de estudio.

El propósito de la prueba piloto es conocer la fiabilidad de los instrumentos, así como para proporcionar las bases necesarias para la prueba de validez y confiabilidad.

CONFIABILIDAD

El criterio de confiabilidad se determinó a través del coeficiente Alfa de Cronbach (índice de consistencia interna), aplicando la prueba piloto cuyos resultados son los siguientes:

| INSTRUMENTO | | Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|-------------|-------------------|------------------|-----------------|
| 1 | Estrés Laboral | 0,766 | 30 |
| 2 | Desempeño Laboral | 0,801 | 23 |

Considerando a Rosenthal (García 2005) propone una confiabilidad mínima de 0.50 para propósitos de investigación; También Vellis (García 2005) plantea que un nivel entre 0.70 a 0.80 es respetable y alrededor de 0.90 es un nivel elevado de confiabilidad. Por lo tanto, el instrumento es aplicable en la presente investigación.

A continuación, se acompaña la tabla de resultados de las estadísticas de cada uno de los ítems.

VARIABLE 1: ESTRÉS LABORAL

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Grá

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARI/
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas
 - Estadísticas

RELIABILITY

```

/VARIABLES=C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8 C9 C10 C11 C
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

→ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,766 | 30 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----|--|---|--|---|
| C1 | 38,70 | 19,122 | ,738 | ,658 |
| C2 | 38,40 | 21,600 | ,676 | ,685 |
| C3 | 38,60 | 28,711 | -,699 | ,779 |
| C4 | 38,70 | 20,900 | ,609 | ,682 |
| C5 | 39,00 | 20,667 | ,415 | ,700 |
| C6 | 38,50 | 23,389 | ,283 | ,714 |
| C7 | 38,30 | 26,233 | -,228 | ,760 |

| | | | | |
|-----|-------|--------|-------|------|
| C8 | 38,80 | 22,178 | ,425 | ,701 |
| C9 | 38,20 | 23,733 | ,292 | ,715 |
| C10 | 39,10 | 21,656 | ,330 | ,710 |
| C11 | 38,70 | 21,344 | ,406 | ,701 |
| C12 | 38,40 | 22,267 | ,357 | ,707 |
| C13 | 38,20 | 22,622 | ,576 | ,698 |
| C14 | 38,90 | 21,656 | ,424 | ,699 |
| C15 | 38,60 | 25,156 | -,076 | ,748 |
| C16 | 38,50 | 21,833 | ,322 | ,711 |
| C17 | 38,40 | 12,454 | ,601 | ,580 |
| C18 | 39,00 | 20,667 | ,415 | ,700 |
| C19 | 38,50 | 23,389 | ,283 | ,714 |
| C20 | 38,30 | 26,233 | -,228 | ,760 |
| C21 | 38,80 | 22,178 | ,425 | ,701 |
| C22 | 38,20 | 23,733 | ,292 | ,715 |
| C23 | 39,10 | 21,656 | ,330 | ,710 |
| C24 | 38,70 | 21,344 | ,406 | ,701 |
| C25 | 38,60 | 28,711 | -,699 | ,779 |
| C26 | 38,70 | 20,900 | ,609 | ,682 |
| C27 | 38,90 | 21,656 | ,424 | ,699 |
| C28 | 38,60 | 25,156 | -,076 | ,748 |
| C29 | 38,50 | 21,833 | ,322 | ,711 |
| C30 | 38,70 | 19,122 | ,738 | ,658 |

VARIABLE 2: DESEMPEÑO

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gr

```
RELIABILITY
/VARIABLES=T1 T2 T3 T4 T5 T6 T7 T8 T9 T10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

→ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,801 | 23 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|--|--|--|
| T1 | 21,90 | 17,878 | ,075 | ,733 |
| T2 | 19,90 | 12,456 | ,621 | ,646 |
| T3 | 20,00 | 16,000 | ,655 | ,686 |
| T4 | 20,50 | 16,278 | ,640 | ,728 |
| T5 | 19,80 | 15,067 | ,780 | ,675 |
| T6 | 20,20 | 16,178 | ,898 | ,731 |
| T7 | 22,80 | 18,678 | ,620 | ,723 |
| T8 | 21,20 | 18,844 | ,624 | ,712 |
| T9 | 20,90 | 13,833 | ,749 | ,640 |
| T10 | 21,90 | 15,211 | ,704 | ,680 |
| T11 | 21,90 | 17,878 | ,875 | ,733 |
| T12 | 19,30 | 16,456 | ,621 | ,646 |
| T13 | 19,00 | 16,500 | ,538 | ,686 |
| T14 | 20,50 | 16,278 | ,604 | ,728 |
| T15 | 18,10 | 15,067 | ,640 | ,675 |
| T16 | 20,70 | 16,178 | ,798 | ,754 |
| T17 | 20,40 | 16,678 | ,610 | ,732 |
| T18 | 21,20 | 14,844 | ,724 | ,711 |
| T19 | 12,98 | 13,833 | ,587 | ,560 |
| T20 | 21,90 | 18,211 | ,607 | ,770 |
| T21 | 21,90 | 21,211 | ,904 | ,940 |
| T22 | 21,90 | 15,211 | ,704 | ,680 |
| T23 | 20,90 | 13,833 | ,749 | ,640 |

TRÁMITE DOCUMENTARIO



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuelas Profesionales de: Obstetricia, Enfermería, Medicina Humana, Odontología,
Farmacia y Bioquímica

RESOLUCIÓN DE FACULTAD N° 12955-2024-FACS-UNJBG
Tacna, 19 de junio de 2024

VISTO:

El Oficio N° 427-2024-ESEN/FACS, la Directora de la Escuela Profesional de Enfermería, solicita designación de Asesor para el Proyecto de tesis presentado por el(la) Bach. BENITA RICARDA CASANI ALLAZO;

CONSIDERANDO:

Que, se deberá tener presente que en el Reglamento de Grados y Títulos de la UNJBG, aprobado mediante la R.R. N° 12401-2023-UNJBG, (11.12.2023), en el *Capítulo VI del asesor de Tesis, Art. 14° - Previa carta de conformidad del asesor, el o los interesados solicitarán al Director de la Escuela profesional de aprobación del proyecto de tesis, el mismo que se otorgará mediante Resolución de Facultad, teniendo un periodo máximo de un (01) año para la ejecución de la tesis;*

Que, el(la) BACH. BENITA RICARDA CASANI ALLAZO, de la Escuela Profesional de Enfermería solicita se le asigne Asesor para el proyecto de tesis;

Que, mediante el Oficio N° 427-2024-ESEN/FACS, la Directora de la Escuela Profesional de Enfermería, solicitando designación de Asesor para el proyecto de tesis titulado: **ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRO RED CONO NORTE, TACNA 2024**, presentado por el(la) BACH. BENITA RICARDA CASANI ALLAZO designando a la DRA. JENNY CONCEPCIÓN MENDOZA ROSADO, como asesora;

Que, teniendo opinión favorable de su Asesora se procede a dar continuidad de trámite;

De conformidad con el Art. 70° numeral 70.2 de la Ley Universitaria N° 30220, Art. 169 inc) b. del Estatuto de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, y en uso de las atribuciones conferidas a la Sra. Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud;

SE RESUELVE:

ART. 1°: Oficializar la Designación como Asesora al DRA. JENNY CONCEPCIÓN MENDOZA ROSADO, para el Proyecto de Tesis titulado: **ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRO RED CONO NORTE, TACNA 2024**, presentado por el(la) BACH. BENITA RICARDA CASANI ALLAZO, de la Escuela Profesional de Enfermería.

ART. 2°: Autorizar la ejecución de Proyecto de Tesis presentado por el(la) BACH. BENITA RICARDA CASANI ALLAZO, de la Escuela Profesional de Enfermería, de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Rina Myriam Pilco Velásquez
DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DISTR. ESEN., Interesado., arch.



Vanessa Varleth Valle Cohaila
SECRETARÍA ACADÉMICA ADMINISTRATIVA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

VVVC/tr.-

Av. Miraflores s/n Ciudad Universitaria - Central Telefónica 583000 Anexo 2226 Casilla Postal 316.



SOLICITO: ASIGNACIÓN DE ASESOR PARA REVISIÓN DE PROYECTO DE TESIS

Señora DIRECTORA DE LA E.P. DE ENFERMERÍA-FACS/UNJBG

Yo, Benita Ricarda Casani Allazo, con DNI N° 00445886, en mi condición de Bachiller de la E.P de Enfermería de la FACS/UNJBG, con dirección en Para chico calla Samuel Alcázar N°877, ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Presento el proyecto de Tesis: "ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2024"; por tal motivo solicito a su despacho gentilmente tenga a bien me asigne un ASESOR para la revisión de mi proyecto de tesis para su aprobación.

POR LO EXPUESTO:

A Ud. Señora directora agradezco su atención para la consecución de mi tesis para optar la licenciatura de enfermería.

Atentamente.

Tacna, 23 de Abril del 2024


Bach. Benita Ricarda Casani Allazo
DNI N° 00445886

Teléfono: 984122031

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN
DEL PROYECTO DE TESIS**

SRA. DIRECTORA DE LA E.P. DE ENFERMERÍA FACS/UNJBG



Yo, Benita Ricarda Casani Allazo, con DNI N° 00445886, en mi condición de Bachiller de la E.P. de Enfermería de la FACS/UNJBG, con dirección en Para Chico calle Samuel Alcázar 877, ante Ud. con debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Presento el proyecto de tesis: "ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRO RED CONO CORTE TACNA, 2024"; por tal motivo solicito su despacho gentilmente tenga a bien acceder a la autorización de la ejecución del proyecto de tesis.

POR LO EXPUESTO

A Ud. Señora directora agradezco su atención para la consecución de mi tesis para optar la licenciatura de enfermería.

Atentamente.

AJUNTO:

Informe de mi asesor

Tacna, 13 de junio del 2024


Bach. Benita Ricarda Casani Allazo
DNI N° 00445886



SOLICITO: AUTORIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE TESIS

SRA. DIRECTORA DE LA E.P. DE ENFERMERÍA FACS/UNJBG

Yo, Benita Ricarda Casani Allazo, con DNI N° 00445886, en mi condición de Bachiller de la E.P. de Enfermería de la FACS/UNJBG, con dirección en Para Chico calle Samuel Alcázar 877, ante Ud. con debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que siendo mi proyecto de tesis: "ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRO RED CONO CORTE TACNA, 2024" solicito a su despacho gentilmente tenga a bien acceder a la autorización de la ejecución del proyecto de tesis, en los lugares Micro red de Cono norte (C.S. Ciudad Nueva, P.S. Intiorko, P.S. Cono Norte).

POR LO EXPUESTO

A Ud. Señora directora agradezco su atención para la consecución de mi tesis para optar la licenciatura de enfermería.

Atentamente.

AJUNTO:

Informe de mi asesor

Tacna, 14 agosto del 2024



Bach. Benita Ricarda Casani Allazo
DNI N° 00445886



REDST
RED
SALUD
TACNA

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

MEMORANDO CIRC. N° 194 - 2024-AFI-UESA-ODI-DE-REDS.T/DRS.T/GOB.REG.TACNA

A : JEFES DE ESTABLECIMIENTOS DE SALUD
Centro de Salud: Ciudad Nueva, La Esperanza, Alto Alianza
Puesto de Salud: Juan Velasco, Ramón Copaja, Intiorko y Cono Norte

DE : MED. MARCO ANTONIO ADUVIRE TAHUAYA
Director Ejecutivo de la Red de Salud

ASUNTO : FACILIDADES A PERSONAL

FECHA : Tacna, 23 de agosto de 2024

Por medio del presente tengo a bien presentar al bachiller de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, **Benita Ricarda Casani Allazo**, quién ejecutará el Proyecto de Tesis Titulado "Estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería de la Microrred Cono Norte, Tacna 2024" aprobado con Resolución de Facultad N° 12955-2024-FACS-UNJBG.



Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
DRST - RED DE SALUD TACNA
MED. MARCO ANTONIO ADUVIRE TAHUAYA
DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SALUD
CMP: N° 44230



Distribución (07)

C.c. Archivo
MAAT/KASC/FCL/CGCC

Av. Gregorio Albarracín N°526
Pág. Web: www.redsaludtacna.gob.pe
Tacna - Perú



Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

OFICIO N° 620-2024-ESEN/FACS

Tacna, 14 de agosto de 2024

Señor:
DR. MARCO ANTONIO ADUVIRE TAHUAYA
RED DE SALUD DE TACNA
Presente. –



**ASUNTO : SOLICITO AUTORIZACION PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO
DE TESIS EN MICRORED CONO NORTE**


Referencia : Solicitud interesado

Es muy grato dirigirme a Ud., a fin de saludarlo y, a la vez hacer de su conocimiento que la Bach. Benita Ricarda Casani Allazo, viene desarrollando su Proyecto de Tesis Titulado: "ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRO RED CONO NORTE, TACNA 2024", el cual fue aprobado mediante R.F. N° 12955-2024-FACS-UNJBG, por lo que agradeceré se sirva **AUTORIZAR** al C.S. CIUDAD NUEVA, C.S. ALTO DE LA ALIANZA, C.S. LA ESPERANZA, P.S. RAMÓN COPAJA, P.S. JUAN VELASCO, P.S. INTIORKO, P.S. CONO NORTE, la aplicación de 02 cuestionarios a los profesionales de enfermería, a fin de que el personal le brinde las facilidades que requiera el caso a la mencionada tesista.

Sin otro particular, quedo de Ud.

Atentamente,




Dra. Jenny Concepción Mendoza Rosado
Directora ESEN

Cc. Archivo
JCMR/vae

Teléfono: 583000 Anexo 2227 e-mail: secreta@unjt.ac
Ciudad Universitaria Av. Cusco esquina con Av. Miraflores s/n Tacna - Perú

AUTORIZACIÓN

LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA RED DE SALUD, DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA, AUTORIZA A:

BENITA RICARDA CASANI ALLAZO

BACHILLER DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN, A FIN DE EJECUTAR EL PROYECTO DE TESIS TITULADO: "**ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRORED COMO NORTE, TACNA 2024**" APROBADO CON RESOLUCIÓN DE FACULTAD N° 12955-2024-FACS-UNJBG, POR LO QUE SÍRVASE BRINDAR LAS FACILIDADES NECESARIAS PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO EN MENCIÓN.

Tacna, 23 de agosto del 2024


GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
GRST - RED DE SALUD TACNA
MED. MARCO ANTONIO ADUWRE TANGAYA
DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SALUD
CMP: N° 44230

MAAT/KASC/FCL/CGCC



REDST
RED
SALUD
TACNA

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CARTA DE COMPROMISO DEL INVESTIGADOR

Yo, **Benita Ricarda Casani Allazo**, investigador del plan de tesis titulado, **"Estrés Laboral y el Desempeño del Personal de Enfermería de la Microred Cono Norte, Tacna 2024"** mediante la suscripción del presente documento me comprometo a:

1. Dejar una copia del informe final de la investigación.
2. Comunicar al Comité la suspensión del estudio; si fuera el caso (informe).
3. Garantizar que el procedimiento del Consentimiento Informado se lleve a cabo de tal forma que promueva la autonomía del sujeto, asegurándose de que este logró entender la investigación, riesgos y probables beneficios.
4. Garantizar que los datos entregados sean íntegros y confiables, cumpliendo con el protocolo autorizado.

Tacna, 27 de agosto del 2024

Benita Ricarda Casani Allazo
DNI 00445886

CORREO :
TELEFONO :

Av. Gregorio Albarracín N°526
Pág. Web: www.redsaludtacna.gob.pe
Tacna - Perú

8% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.