



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**“NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL ASISTENCIAL EN UNA INSTITUCION DE  
PATOLOGIAS RENALES, LIMA – 2022”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
**SALUD PÚBLICA, SALUD AMBIENTAL Y SATISFACCIÓN  
CON LOS SERVICIOS DE SALUD**

PRESENTADO POR:

**FUENTES MOLINA LOURDES PATRICIA  
HURTADO DIAZ RUTH ALEJANDRINA**

TESIS DESARROLLADA PARA OBTENER EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

DOCENTE ASESOR:

**DR. RODOLFO AMADO ARÉVALO MARCOS**  
CÓDIGO ORCID N°0000-0002-4633-2997

CHINCHA, 2022.

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE TESIS

Chincha, 12 de junio de 2022

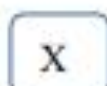
Dr. JUANA MARIA MARCOS ROMERO  
DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarle e informar que los bachilleres: **Fuentes Molina Lourdes Patricia**, con DNI N° 41679830 y **Hurtado Díaz Ruth Alejandrina**, con DNI N° 10330586 de la Facultad Ciencias de la Salud del programa Académico de **Enfermería**, ha cumplido con presentar su tesis titulada: **"NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN UNA INSTITUCION DE PATOLOGIAS RENALES -2022"** con mención

APROBADO(A):



Por lo tanto, queda expedito para la revisión por parte de los Jurados para su sustentación.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.



  
DR. RODOLFO AREVALO MARCOS  
DR. EN CIENCIAS DE LA SALUD  
CEP N° 82604

Cordialmente,

ASESOR: Dr. Rodolfo Amado Arevalo Marcos  
CODIGO ORCID: 0000-0002-4633-2997

ESTA CONSTANCIA TIENE VALIDEZ MÁXIMA DE 3 SEMANAS PARA PODER SOLICITAR Y PRESENTAR LOS DOCUMENTOS PARA SUSTENTACIÓN, POR EFECTOS DEL PORCENTAJE DE TURNITIN, POSTERIOR A LA FECHA INDICADA LA UNIVERSIDAD NO SE HACE RESPONSABLE SOBRE EL INCREMENTO DEL PORCENTAJE DE SIMILITUD QUE SE PUEDA PRESENTAR EN EL TRABAJO.

## DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Lourdes Patricia Fuentes Molina, identificada con DNI N°41679830, y Ruth Alejandrina Hurtado Diaz, identificada con DNI N° 10330586 en nuestra condición de estudiantes del programa de estudios de tesis, de la Facultad de enfermería, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada:" NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN UNA INSTITUCION DE PATOLOGIAS RENALES, LIMA - 2022", declaramos bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de nuestra autoría.
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

19%

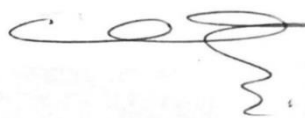
Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 31 de agosto de 2022....



FUENTES MOLINA LOURDES PATRICIA

DNI N° 41679830



HURTADO DIAZ RUTH ALEJANDRINA

DNI N° 10330586

### **DEDICATORIA:**

Esta tesis se la dedicamos en primer lugar a Dios, por darnos la fuerza para no rendirnos y en segundo lugar a nuestros hijos, por ser el motor que nos impulsa a ser mejores profesionales.

### **AGRADECIMIENTO:**

A los profesores que se cruzaron en nuestros caminos y nos enseñaron a amar esta profesión. Al personal de salud por la colaboración y ayuda desinteresada en la realización de este estudio.

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima - 2022.

**Metodología:** El estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico con un nivel descriptivo correlacional, no experimental y transversal; la muestra fue de 76 profesionales de la salud, quienes respondieron a un cuestionario con variables de caracterización y un instrumento tipo escala de 22 ítems para la variable nivel de estrés y de 15 ítems para la variable desempeño laboral. Los resultados fueron presentados descriptivamente y se utilizó la prueba Rho de Spearman para la comprobación de las hipótesis.

**Resultados:** Conforme al análisis de datos con respecto a la variable nivel de estrés en el personal asistencial, el 5.3% tiene un nivel de estrés bajo; 60.5%, nivel moderado; 31.6%, nivel alto y 2.6%, nivel elevado de estrés. En cuanto a la variable desempeño laboral, del total de los encuestados se presenta que el 14.5% tiene desempeño regular y el 85.5%, desempeño bueno; de igual manera, se confirmó en el Rho de Spearman de -0,365 que representa este valor negativo bajo.

**Conclusiones:** Existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima - 2022. Al resultar la correlación negativa, esto indica que, a medida que el estrés sea alto, el desempeño laboral será deficiente.

**Palabras claves:** Nivel de estrés, desempeño laboral, salud y personal asistencial.

## ABSTRACT

**Objective:** Determine the relation that exists between the level of stress and the work performance of healthcare personnel in an Institution of Renal Pathologies, Lima - 2022.

**Methodology:** This study is of basic type with a correlational descriptive level, non experimental and cross-sectional design. The sample was of 76 health professionals who answered a survey with variables of characterization and a scale type instrument with 22 items for the level of stress variable and other instrument with 15 items for the job performance variable. The results were presented descriptively and it was used the Spearman's rho coefficient to verify the hypothesis.

**Results:** According to the analysis of the data respect to the level of stress variable in staff in healthcare 5.3% have a low level of stress, 60.5% have a moderate level, 31.6% have a high level and 2.6% have a very high level of stress. According to job performance variable, from the total of interviewees 14.5% have regular performance and 85.5% have Good performance; similarly it was confirmed with the Spearman's rho coefficient (-0,365). It represents a low negative value.

**Conclusions:** The conclusions of the study refer that there is a relationship between level of stress and job performance of the staff in healthcare of in an Institution of Renal Pathologies, Lima - 2022.

**Keywords:** Level of stress, job performance, health and staff in healthcare.

## ÍNDICE GENERAL

Portada.	
Constancia de aprobación de tesis.....	iii
Declaratoria de autenticidad de la investigación.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
<b>ÍNDICE GENERAL.....</b>	<b>ix</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS.....</b>	<b>xi</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>13</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	
2.1 Descripción del problema.....	16
2.2 Pregunta de investigación general.....	20
2.3 Preguntas de investigación específicas.....	20
2.4 Objetivo general.....	20
2.5 Objetivos específicos.....	20
2.6 Justificación e importancia.....	21
2.7 Alcances y limitaciones.....	22
<b>III. MARCO TEÓRICO</b>	
3.1 Antecedentes.....	23
3.2 Bases teóricas.....	27
3.3 Marco conceptual.....	37
<b>IV. METODOLOGÍA</b>	
4.1 Tipo y nivel de investigación.....	39
4.2 Diseño de investigación.....	39
4.3 Hipótesis general y específicas.....	40
4.4 Identificación de las variables.....	41



4.5 Matriz de operacionalización de variables.....	42
4.6 Población y muestra.....	44
4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	45
4.8 Técnicas de análisis y procesamientos de datos.....	49
<b>V. RESULTADOS</b>	
5.1 Presentación de datos.....	50
5.2 Interpretación de resultados.....	59
<b>VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	
6.1 Análisis inferencial.....	70
<b>VII. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	
7.1 Comparación de resultados.....	72
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>74</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>77</b>
<b>ANEXOS</b>	
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	86
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.....	89
Anexo 3: Base de datos.....	94
Anexo 4: Carta de presentación.....	97
Anexo 5: Evidencias fotográficas.....	99
Anexo 6: Consentimiento informado.....	103
Anexo 7: Informe de originalidad.....	104
Anexo 8: Constancia de corrección de estilo.....	105
Anexo 9: Constancia de traducción de resumen abstract.....	106

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de estrés.....	53
Figura 2. Dimensiones del nivel de estrés.....	54
Figura 3. Desempeño laboral.....	55
Figura 4. Dimensiones del desempeño laboral.....	56
Figura 5. Relación entre nivel de estrés y desempeño laboral.....	57
Figura 6. Relación entre la dimensión agotamiento emocional y Desempeño laboral.....	58
Figura 7. Relación entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral.....	59
Figura 8. Relación entre la dimensión realización personal y desempeño laboral.....	60

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Datos generales.....	52
Tabla 2. Nivel de estrés.....	53
Tabla 3. Dimensiones del nivel de estrés.....	54
Tabla 4. Desempeño laboral.....	55
Tabla 5. Dimensiones del desempeño laboral.....	56
Tabla 6. Relación entre nivel de estrés y desempeño laboral.....	57
Tabla 7. Relación entre la dimensión agotamiento emocional y Desempeño laboral.....	58
Tabla 8. Relación entre la dimensión despersonalización y desempeño Laboral.....	59
Tabla 9. Relación entre la dimensión realización personal y desempeño Laboral.....	60
Tabla 10. Prueba de normalidad: Kolmogorov – Smirnov.....	63
Tabla 11. Correlación entre nivel de estrés y el desempeño laboral.....	65
Tabla 12. Correlación entre el Agotamiento emocional y el desempeño laboral.....	67
Tabla 13. Correlación entre la Despersonalización y el desempeño laboral.....	69
Tabla 14. Correlación entre la Realización personal y el desempeño laboral.....	71

## **I.INTRODUCCIÓN**

En los tiempos modernos se presenta al estrés como un problema que aqueja a la sociedad actual y que se incrementó debido a la emergencia sanitaria grave que se vive a nivel mundial desde el primer caso reportado de coronavirus SARS-CoV-2, que tuvo lugar el 17 de noviembre del 2019 en la ciudad de Wuhan, China. Se identifica que los profesionales que presentan mayor exposición a situaciones que generan estrés son todos aquellos profesionales encargados de brindar algún tipo de servicio de salud como son los enfermeros, médicos, personal técnico, farmacéuticos, entre otros profesionales del sector salud, debido a la gran carga laboral que se incrementó por motivo de la emergencia sanitaria decretada por los gobiernos de todo el mundo y que actualmente se encuentra vigente. El estrés es uno de los principales factores de riesgos para la salud de todas las personas, así como del personal de salud. Los efectos del estrés crónico pueden causar problemas en la salud física y también psicológica. También tiene repercusiones en el trabajo, perjudicando el buen desempeño laboral, la productividad y las relaciones interpersonales.

Debido a la pandemia de COVID-19, se dio a conocer la importancia del sector salud y, de manera especial, del trabajo del personal sanitario quienes realizan una función vital en favor de la sociedad; Por eso, es necesario mantener una buena salud física y mental de dicho personal, para evitar deterioros en su salud que afecten su trabajo. El estrés es la reacción física que tiene el trabajador respecto a una situación que percibe como amenazante, este tiene un efecto negativo no solo en la salud, sino también se ve reflejado en el momento de desarrollar su trabajo (1).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) mencionó que el 20% de los japoneses trabajan más de 12 horas al día y dejan a un lado sus vidas personales. De aquí es donde aparece el fenómeno Karoshi que causa alrededor de 10 000 muertes al año debido al elevado estrés laboral. Esta cifra podría ser mayor porque son muchos los casos que no son reportados por las familias por vergüenza o temor, aprovechándose de ello algunas empresas con el fin de evitar sus responsabilidades.

La Institución de Patologías Renales, es un centro privado que brinda atención a pacientes con enfermedad renal crónica terminal quienes necesitan realizarse hemodiálisis con una frecuencia interdiaria. En total atiende aproximadamente a 45 pacientes al día; durante la pandemia el personal de salud que se ha visto inmerso en situaciones de estrés elevado lo que implica actuar con resiliencia para brindar una atención adecuada. Por esta razón, se realizó el presente estudio que tiene como objetivo determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de salud buscando relacionar ambas variables, con la finalidad de contribuir a establecer mejores estrategias que puedan contribuir en una mejor gestión del estrés y, por ende, en un buen desempeño laboral.

El presente estudio está estructurado de acuerdo a la Directiva de lineamientos y guía metodológica para la elaboración de trabajos y tesis con la que cuenta la Universidad autónoma de Ica, el cual contiene lo siguiente:

- I. **Introducción**, tiene como objetivo informar claramente sobre el tema que se está investigando.
- II. **Planteamiento del problema**, es donde se menciona la descripción de la realidad problemática, antecedentes nacionales, internacionales, mencionando también el problema general y específico, la justificación e importancia, objetivos, alcances y limitaciones.
- III. **Marco teórico**, menciona y da a conocer los antecedentes con los que cuenta el estudio basado en antecedentes internacionales, nacionales, regionales y locales, además, indica las bases teóricas y marco conceptual.
- IV. **Metodología**, incluye, tipo, enfoque, diseño y nivel de investigación, además se menciona las 2 variables de estudios, las hipótesis, tanto general como específicas, la respectiva población, muestra y muestreo seleccionado, criterios de

inclusión y exclusión, así mismo, la técnica e instrumento de recolección de datos.

- V. **Resultados**, en este punto se da el procesamiento y resultado de datos, basado en el instrumento utilizado, es donde se niega o se aprueba las hipótesis.
- VI. **Análisis de los resultados**, Se realiza la comparación de resultados con el marco teórico, por último, se realizó las conclusiones y recomendaciones, colocando también las referencias bibliográficas y los respectivos anexos solicitados por la universidad.

## **II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **2.1 Descripción del problema**

En los últimos años el estrés ha tomado mayor relevancia por la manera cómo afecta la salud y las secuelas que lleva consigo. El personal de salud que está batallando en primera línea durante la atención a las personas afectadas por el coronavirus, se encuentran principalmente los que hacen atención asistencial en las unidades de emergencia, los que participan también en la fabricación de bienes de primera necesidad, los encargados de los servicios de entrega y de transporte de bienes y medicina, se están enfrentando a diferentes situaciones de estrés en el ámbito laboral como consecuencia de la emergencia sanitaria que estamos viviendo del COVID-19 (2).

El estrés que experimentan los trabajadores de todo el mundo se ha incrementado durante la última década alcanzando niveles récord en el año 2020, según la encuesta “State of the Global Workplace: 2021 Report” realizada en 116 países. En el estudio se destaca que, debido al cierre de centros de trabajo y la reducción de trabajadores, el estrés alcanzó cifras de alto registro, es decir, el 43% de los encuestados afirmaron haber experimentado estrés; mientras que, en el 2019 el porcentaje era del 38% (3).

Un estudio realizado por Microsoft en 31 países durante el 2021 reveló alarmantes signos de estrés: un 54% de los encuestados refirió sentirse estresado por el exceso de trabajo y un 39% indicó sentirse realmente estresado y agotado. “La afectación no es igual para todos, existen grupos a los cuales las nuevas dinámicas han añadido más responsabilidades; en las mujeres le es complicado desconectarse de su espacio familiar para entrar en el laboral, muchas de ellas tienen que hacerse cargo de la casa y de sus hijos, en paralelo de sus actividades laborales” (4).

Los sucesos que acontecen en Latinoamérica en las últimas décadas, reflejan claramente la problemática actual, debido a que no existen asociaciones nacionales, ni mucho menos laborales, que puedan centrar su preocupación en los funcionarios públicos. Considerándose a este grupo de empleados los más perjudicados, por la falta de conocimiento de actividades de características extra laborales que les permitan efectuar acciones de diversión y de relajamiento, más aún por la falta de recursos monetarios (5).

En un estudio realizado en la capital de Armenia – Colombia se tuvo como resultado que el 52% presenta estrés debido a problemas financieros; 32%, por problemas ambientales; el 16 %, por problemas sociales y el 12%, por problemas laborales, siendo la causa menos prevalente; asimismo, se concluyó que las variables de estudio no se relacionan (6).

Una investigación realizada en la Ciudad de Guayaquil se enfocó principalmente en investigar y establecer qué relación existe entre el estrés y el desempeño laboral; su muestra fue probabilística, estratificada de 116 colaboradores de la salud. Se determinó que la mayoría de los colaboradores presentó un bajo nivel de estrés (46.6%) y un nivel regular en el desempeño profesional (69,0%), determinando que el estrés en los colaboradores del sector salud tiene una gran relación con el desempeño laboral, arrojando estadísticas muy altas (7).

El Ministerio de Salud (MINSa) indicó que, en los últimos años, el Perú se ha visto muy afectado por el estrés en el sector salud, prueba de ello es el ausentismo laboral que se está registrando en los centros hospitalarios del país. Por esa razón, el Ministerio de Salud realizó una guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de salud en el contexto del COVID-19 a través de la Resolución Ministerial N°180-2020-MINSa, que tiene el



objetivo de ayudar a disminuir el impacto en la salud mental del personal de salud que brinda atención a las personas (8).

En el Hospital Sub Regional de Andahuaylas, el estrés y el desempeño laboral es uno de los problemas que se evidencian a diario y vienen afectando la salud de los trabajadores a nivel lo psicológico y lo físico, relacionado a las múltiples funciones que se realizan en la actividad laboral. Esto se determinó en un estudio con una población de 54 trabajadores de la unidad de emergencia, teniendo como resultado que el 39% muestra un nivel de estrés laboral, el 35% un nivel bajo y el 26% presenta un nivel alto; por ende, se estableció que hay una relación inversa y baja; es decir que a mayor sea el estrés menor será el compromiso del desempeño laboral (9).

Una investigación se llevó a cabo en la ciudad de Bambamarca - Cajamarca, donde participaron 38 trabajadores del área de enfermería, los cuales contestaron a una encuesta de 14 ítems para la primera variable y otra encuesta de 22 ítems para la segunda variable, dando como resultado que el 36% de los trabajadores tienen un nivel laboral malo en la variable uno; el 31%, nivel regular y el 31.58%, nivel bueno. Para los resultados de la variable 2, el 42.11% presenta un nivel bajo de estrés laboral, el 28.95% presenta nivel medio y el 28.95, nivel alto (10).

“Adicionalmente, en el contexto de la pandemia del COVID-19 el personal de salud afronta circunstancias particulares que incrementan más el estrés asociado a sus funciones; estas situaciones pueden causar problemas individuales, como el estrés intenso agudo y/o crónico, la ansiedad, síntomas depresivos, insomnio, negación, enojo, miedo, así como el incremento de conflictos interpersonales, el debilitamiento de las redes de soporte, entre otros factores que aumentan el riesgo de problemas de salud mental” (11).

En el Instituto de Salud del Niño, tuvo como resultado que el 81.6% tiene nivel medio de estrés y el 18.4% es un nivel alto; mientras que, para la variable de estrés, el 36.8% tiene un nivel medio, el 10.5% presenta un nivel alto y el 60.5% tiene un nivel bajo. Por lo tanto, se determinó que no hay relación entre en nivel de estrés y el desempeño laboral (12).

En la Institución de Patologías Renales se observa que el personal asistencial presenta una carga laboral considerable, debido a la alta demanda de pacientes que recibían su tratamiento de hemodiálisis, el aumento de las horas de trabajo y la falta de personal tuvieron como consecuencia el cumplimiento de horas extras por parte del personal para satisfacer las necesidades de la institución. Presentaron constantes síntomas relacionados al estrés como son: dolor de cabeza, cansancio, falta de comunicación, irritabilidad, falta de empatía entre otros. Al tener mayor contacto con los pacientes expresaron lo siguiente: “tengo miedo”, “tengo sueño”, “me duele los pies”, “tengo dolor de cabeza”, “ya quiero que se acabe el turno”, “tengo dolor de espalda”, etc. Las expresiones mencionadas podrían estar reflejando una afectación en el buen desempeño del personal de salud.

## **2.2 Pregunta de investigación general.**

¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima - 2022?

## **2.3 Preguntas de investigación específicas.**

¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima - 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima - 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés en su dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima - 2022?

## **2.4 Objetivo general.**

Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales.

## **2.5 Objetivos específicos.**

- Determinar la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en una Institución de Patologías Renales.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales.

- Determinar la relación que existe entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales.

## **2.6 Justificación e importancia.**

### **2.6.1 Justificación.**

#### **Justificación teórica:**

La investigación proporcionó información sobre nuestras variables, la cual aportará y ayudará a enriquecer el conocimiento respecto a la afectación del estrés en el desempeño laboral del personal asistencial. Se fundamenta en investigaciones científicas vigentes y se convierte en información de mucha relevancia puesto que fue recopilada por personas directamente involucradas en el tema.

#### **Justificación metodológica:**

La investigación se justifica metodológicamente en su desarrollo que fue de una manera secuencial a través de instrumentos utilizados como es la entrevista que facilitó la obtención de información que dan una adecuada confiabilidad al tema. Estos resultados podrán ser usados para complementar futuras investigaciones.

#### **Justificación Práctica:**

La justificación práctica de esta investigación nos hizo posible determinar resultados en relación a los niveles de estrés en el personal asistencial, ya que brindan cuidados y atenciones diarias a personas que acuden a recibir su tratamiento renal, lo cual sirve de fundamento para elaborar estrategias y planes de acción para convertirse en el inicio de reestructurar guías y/o protocolos existentes.

## **2.6.2 Importancia**

Como profesionales de enfermería hemos realizado la siguiente investigación teniendo en cuenta que el estrés es uno de los problemas actuales con consecuencias graves y significativas que afectan a los profesionales de salud, tanto en lo físico como en lo psicológico, siendo los más afectados en la realización de su trabajo diario.

El estrés constituye una interacción de varios factores que influyen en el desempeño laboral de las personas, más allá de los resultados obtenidos vemos que en la actualidad diferentes autoridades no solo vinculadas a la rama de la salud si no a otras áreas, afirman que los profesionales de la salud se encuentran dentro de las primeras profesiones que presentan un alto grado de estrés ocasionando un bajo grado de satisfacción laboral.

## **2.7 Alcances y limitaciones.**

### **2.7.1 Alcances.**

- a) Alcance geográfico:** El presente estudio fue realizado en una Institución de Patologías Renales.
  
- b) Alcance temporal:** La investigación fue realizada entre los meses de marzo, abril y mayo del año 2022.
  
- c) Alcance Social:** Personal asistencial de una Institución de Patologías Renales.

### **2.7.2 Limitaciones**

El personal asistencial de la Institución de Patologías Renales se mantuvo muy accesible a colaborar con esta investigación; no hubo limitaciones significativas.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1 Antecedentes

##### Antecedentes Nacionales

Morales M. (2018), en su investigación ***“Nivel de estrés y su vínculo con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de UCI del Hospital de Emergencias Villa el Salvador- 2018”***, tuvo la finalidad de identificar el nivel de estrés y su vínculo con el desempeño del personal de enfermería. La tesis corresponde a un estudio descriptivo correlacional; la muestra estuvo conformada por 40 enfermeras asistenciales; para poder llevar a cabo el estudio se utilizaron instrumentos como el cuestionario. Los resultados fueron que el 54% de las enfermeras tiene un nivel medio de estrés, el 31% un nivel alto y el 15% un nivel bajo. Sobre los resultados del desempeño laboral, el 62% presenta un nivel medio, el 23%, bajo y el 15%, un desempeño laboral alto. Se concluye que el estrés del personal del servicio de UCI se encuentra vinculado con el desempeño profesional (13).

Varela L. y Valle A. (2019) realizaron su investigación ***“Estrés ocupacional y satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de la Clínica Oncosalud en el año 2019”*** cuyo propósito fue identificar qué relación hay entre el estrés ocupacional y el desempeño laboral en dicha área. El estudio fue correlacional descriptivo; la muestra fue probabilística aleatoria simple. En una muestra de 30 licenciadas en enfermería se aplicaron 2 cuestionarios con las 2 variables, obteniendo como resultado que el 20% presentaron nivel de estrés alto, el 66.7%, nivel de estrés medio y el 13.3%, nivel bajo; el de satisfacción laboral arrojó que el 76.7% están satisfechos y el 23.3%, insatisfechos. Se concluyó que no hay relación entre el estrés ocupacional y satisfacción laboral en la muestra de estudio (14).

Legua y Benabente (2021) realizaron su investigación sobre ***“Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de***

**emergencia, Hospital Santa María del Socorro – Ica 2021”** teniendo como objetivo determinar la relación entre estrés y desempeño laboral, siendo un estudio de tipo descriptivo, cuantitativo y transversal, con muestra de 47 enfermeros, quienes contestaron 2 cuestionarios de estrés (22 ítems) y desempeño laboral (15 ítems). El estudio fue de tipo descriptivo, cuantitativo y transversal, se encontró que el estrés es de nivel medio (55.3%), nivel bajo (29.8%) y nivel alto (14.9%). El desempeño laboral es de nivel regular (44.7%), nivel bueno (38.3%) y nivel deficiente (17%). Se concluyó que existe relación entre el estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería (15).

Collantes K. (2021) realizó su investigación **“Relación entre el estrés y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Huacho - 2019”**, tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés con el desempeño de las enfermeras de los servicios de hospitalización. El estudio es de tipo correlacional, transversal, de enfoque cuantitativo; la población estuvo conformada por 80 enfermeras, obteniendo como resultado: el 60% tiene nivel de estrés, 6,25% alto y el 33,75% tiene un nivel bajo; sobre los resultados del desempeño laboral que el 52.5% presenta un desempeño adecuado y el 47.5% presenta un desempeño inadecuado, determinando que hay relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del servicio mencionado (16).

Guerrero L. (2022), en su trabajo de investigación **“Estrés laboral y el desempeño laboral en el personal de salud al COVID – 19 en un centro de atención primaria – Chiclayo”** donde el objetivo es determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño, con un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo, con un diseño no experimental – correlacional, teniendo la muestra de 90 profesionales, obteniendo como resultado un nivel alto de estrés laboral con un 64.4%, un 24.4% con nivel medio y el 11% es bajo, con lo que se interpreta que parte del personal de salud tiene

un alto índice de estrés laboral. Concluyendo que existe una relación entre las 2 variables (17).

### **Antecedentes Internacionales**

Hernández L., Ramírez P., Sánchez E., Romero C. (2020) realizaron un trabajo llamado ***“Programas de promoción y prevención de riesgo psicosocial del estrés laboral en enfermeros y enfermeras en Colombia - 2020”*** teniendo como objetivo diseñar un programa de promoción y prevención del estrés a nivel laboral creando una herramienta interactiva que permita prevenir el estrés en enfermeros y enfermeras; se desarrolló por medio de técnicas e instrumentos de enfoque cualitativos y cuantitativos. La muestra fue el personal de enfermería en las IPS de la ciudad de Bogotá en las localidades de Chapinero y Teusaquillo donde llegaron a la conclusión que la creación del programa surgió de la necesidad en la población de enfermeros y enfermeras identificando el riesgo de estrés donde enfocan estrategias de afrontamiento, creando en el enfermero la conciencia de autocuidado (18).

Flores G. y Ochoa k. (2018) realizaron un trabajo investigativo llamado ***“Estrés laboral del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital del Niño Dr. Francisco Icaza Bustamante de la ciudad de Guayaquil – Ecuador”*** donde el objetivo fue de identificar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería a través de una investigación de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo con la ayuda de una encuesta teniendo como muestra a 60 profesionales de enfermería, siendo mujeres de más de 36 años en su mayoría de estado civil casadas y convivientes, con más de 8 años de experiencia en hospitales; la encuesta se dividió en dos partes: la primera se realizó con el objetivo de encontrar características en las enfermeras y dar a conocer manifestaciones psíquicas, físicas y ambientales que promueven el estrés laboral; en la segunda parte se encuentra el cuestionario de Maslach el cual ayudó a la medición numérica



del nivel de estrés del personal de enfermería, siendo el resultado que el estrés se encuentra en niveles bajos (19).

Velásquez y Villavicencio (2016), en su estudio sobre **“el Nivel de estrés laboral en profesionales de la Salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila en Carchi-Ecuador durante el periodo de setiembre – octubre del 2016”** encontraron los siguientes resultados: el 57,5% (96) de los profesionales de la salud mostraron un nivel de estrés bajo y del 14,4% (24) fue alto; por su parte el 77,2% (129) de los profesionales obtuvieron un nivel de desempeño laboral óptimo. Se llegó a establecer que el nivel de estrés está correlacionado con el nivel de desempeño (chi-cuadrado de Pearson = 18,94) lo cual es estadísticamente relevante ( $p < 0,000$ ) (20).

Onofre L. (2019), en su estudio denominado **“Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la dirección de talento humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n°1 - Quito, en el año 2019”** tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre el estrés laboral como variable independiente y el desempeño laboral como variable dependiente y si existe alguna influencia entre las variables mencionadas. Desarrollando una investigación no experimental, de corte transversal y correlacional, la muestra está comprendida de una plantilla de 40 trabajadores de ambos géneros entre edades de 24 y 63 años; se les abordó con la ayuda del cuestionario del estrés laboral desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud de 25 ítems también se apoyó en entrevistas al personal de nivel jerárquico superior para obtener estadísticas confiables sobre opiniones, experiencias y relatos acerca de las variables en estudio llegando a la conclusión final que no existe relación directa entre las variables estudiadas ambas son independientes donde los resultados estadísticos obtenidos no son significativos; es decir que a cuanto menor sea el estrés el desempeño

es mayor dependerá de cómo perciben y afrontan las situaciones el personal (21).

Meneses B., y Rea J. (2019) realizaron un estudio llamado **“Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una cadena de farmacia de Cuenca”** de la ciudad del Ecuador donde el objetivo fue comparar los niveles de estrés laboral de los trabajadores; conociendo las diferentes estrategias de afrontamiento que ellos practican, con un estudio tipo descriptivo-comparativo transversal de enfoque cuantitativo de alcance no experimental. La muestra se basó en una población de 34 trabajadores con edades comprendidas entre 20 y 50 años donde el muestreo fue no probabilístico a conveniencia aplicándose un cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y el inventario de las estrategias de afrontamiento son las opciones más acertadas para este tipo de estudio, dando como resultados que las estrategias que tienen como centro la emoción o centradas en el mismo problema no ayudan a demostrar que existe una relación proporcional entre las variables; en cuanto al nivel de estrés también se concluye que existe un nivel intermedio- bajo (22).

## **3.2 Bases teóricas**

### **3.2.1 Definición de estrés:**

Se cree que el estrés es un mecanismo que se pone en marcha cuando una persona se ve en una situación de exceso de situaciones que superan sus recursos. Por lo tanto, se advierten superados para tratar de cumplir con las demandas que se le exigen para superarlas. En estos casos, la persona experimenta una sobrecarga que puede ser capaz de influenciar en el bienestar tanto físico como psicológico alcanzando el lado personal (23).

También se define al estrés como la respuesta física o mental a un estímulo de procedencia externa, como tener mucha tarea o tener una enfermedad. Un componente estresante puede ser una ocurrencia única a corto plazo o puede ocurrir repetidamente durante mucho tiempo (24).

### 3.2.2 Tipos de estrés:

**Estrés agudo:** Se presenta en forma breve y específica frente a: situaciones particulares, una actuación o un enfrentamiento, un conflicto difícil, un evento traumático. Este tipo de estrés se presenta cuando el individuo hace una reacción extrema posterior a una vivencia directa o indirectamente, a un evento traumático o al enterarse que esa situación traumática le ha sido ocasionada a un miembro de su familia o amistades. La respuesta a un trauma es diferente en las personas y es normal experimentar una variedad de emociones; sin embargo, el trastorno de estrés agudo direcciona la capacidad de las personas para regresar a su vida cotidiana. Los síntomas pueden ser:

- Flashbacks, que son sueños a volver a recordar y/o revivir la situación traumática.
- Estado de ánimo disminuido, donde no se puede tener emociones positivas.
- Disociación o conflicto para centrarse en la realidad, así como recordar algunas partes del evento traumático.
- Modificaciones en las ideas y percepciones sobre el mundo.
- Apartarse de ideas y de sentimientos del evento y alejarse de las cosas incluyendo de las personas como de los lugares.
- Presentar problemas para la relajación, así como para dormir.

**Estrés agudo episódico:** Se nombra episódico cuando el estrés agudo se presenta en varias oportunidades seguidas; esta forma de repetición de estrés, puede presentarse ante una serie de situaciones estresantes muy reales, por ejemplo, despido de tu centro laboral, presencia de enfermedades o alteraciones en su salud, entre otros. En algunos individuos, este tipo de estrés es una mezcla de desafíos reales; se preocupan por las situaciones negativas que pueden vivir, con frecuencia tienen el tiempo medido causándoles impaciencia, lo que conlleva al aumento de probabilidades de presentar este tipo de estrés.

Esta clase de estrés sucede cuando el individuo ejecuta diferentes tareas pendientes y siente la presión y preocupación por realizarlas todas ellas; se

inicia una situación en la que se enfrenta a circunstancias complicadas que conducen al individuo a experimentar caos y desorganización, que se ponen en manifiesto con la llegada tarde a reuniones, al centro laboral e inclusive a citas, manifestando excusas tales como: “el automóvil se descompuso” o “no tenía combustible”, así también olvidan cosas por la preocupación de solucionar el evento episódico.

De la misma manera que en el estrés agudo, hay un exceso de trabajo que afecta también el organismo del sujeto que experimentan la tensión muscular entre otras manifestaciones corporales, lo que propicia a un aumento de enfermedades coronarias, alteraciones en la presión arterial, incluso cuando los cuadros de estrés son constantes e intensos se puede presentar casos de derrame cerebral.

Las manifestaciones psicológicas más frecuentes que pueda presentar el individuo son: mal genio, irritabilidad, ansiedad, impaciencia, intolerancia y hasta hostilidad con los demás. Por lo general estar apurados y presentar una hostilidad hacia los demás. La convivencia se transforma en situaciones tensas y negativas en los diferentes entornos sociales (25).

**Estrés crónico:** En este tipo de estrés hay presiones y preocupaciones que se creen que son duraderas, sin presentar esperanza de pronta solución; este tipo de estrés es muy perjudicial para la propia salud física y mental de las personas. En algunas ocasiones las personas se pueden adaptar al estrés crónico, conviviendo con un estado de estrés tal que, tarde o temprano, las va a conducir a estados emocionales de ansiedad y depresión y, como consecuencia de ello, alteraciones en su salud. La producción de hormonas relacionadas al estrés producidas por situaciones que se repiten consecutivamente, causa un desgaste constante en la mente y en el cuerpo, lo que lleva a una alteración de los diversos sistemas corporales. Cuando se dañan los sistemas principales producen cambios físicos que alteran la salud, reduciendo la longevidad de las personas (26).

### **3.2.3 La teoría de Betty Neuman:**

“La teoría de Neuman aborda fundamentalmente dos elementos: el estrés y a la reacción a él, analizando las variables de tiempo o de sus ocurrencias, condiciones pasadas o presentes, la naturaleza y la intensidad de las condiciones estresantes, como los factores de riesgo que aumentan la posibilidad de aparición de enfermedades” (27).

### **3.2.4 El estrés de profesionales de la salud:**

El personal de salud se ubica entre las seis principales profesiones con un mayor nivel de estrés y presentan desgaste laboral. Para estas personas la carga laboral es la fuente de estrés principal; por ejemplo, las enfermeras de la especialidad quirúrgicas, debido al elevado estrés que presentan, no le dan tanta importancia al aspecto emocional como las enfermeras de los servicios de oncología. En general todos los profesionales de la salud tienen más riesgo de presentar estrés, como agotamiento laboral debido a la responsabilidad que tienen en sus manos como son las vidas humanas; de no solucionarse esta situación que afecta a los agentes de la salud, se podría generar un gran impacto negativo en los pacientes a su cargo (28).

### **3.2.5 Clasificación del estrés**

#### **Eustrés:**

También es conocido como estrés positivo debido a que es aquel en la que el individuo interactúa con el estresor y, a su vez, mantiene su creatividad y empatía, preparándose física y psicológicamente para enfrentar ciertas situaciones. Este estado de estrés se caracteriza por pensamientos, emociones y sentimientos que aparentan organizarse para generar un efecto universal de alegría, satisfacción y energía vital. Los individuos que presentan estrés positivo suelen ser personas creativas y motivadas, siendo esta característica la que los mantiene en actividad y trabajando. Se entiende que el Eustrés, además de incrementar la vitalidad, la energía y la salud, facilita el proceso de toma de decisiones que permite el desarrollo

como persona, accediendo a un grado de conciencia apto para experimentar la vida como un aprendizaje único y provechoso. Algunos ejemplos de estresores positivos son: triunfos profesionales, exámenes exitosos, satisfacción a nivel sentimental, trabajo agradable, congregación de amigos, señales de simpatía y admiración, ir de paseo, entre otros.

### **Distrés:**

También llamado estrés negativo ya que esta forma de estrés deteriora e incómoda al individuo. Este modelo de estrés suele producir una sobrecarga de cansancio que no es fácil de asimilar, la cual en algún momento puede llegar a desencadenar un desequilibrio psicológico y fisiológico en la persona, en vista de que las catecolaminas (neurohormona que ayuda a responder ante estrés y miedo) pueden generar una aceleración en las funciones vitales y éstas, a su vez, empiezan a actuar distantes del punto de equilibrio, provocando hiperactividad, estrechamiento muscular, somatizaciones, etc. En suma, se presentarán manifestaciones propias del envejecimiento prematuro. Algunos de los estresores negativos se relacionan con un ambiente inadecuado en el trabajo, fracaso, quebramiento de la unión familiar, duelo, etc. Cuando los requerimientos están en desequilibrio con los conocimientos y capacidades de afrontamiento o adaptación, genera un estrés negativo que es perjudicial en la salud. El distrés puede provocar una baja productividad laboral e incluso el despido (29).

### **3.2.6 Medición del Estrés: Inventario de burnout de Maslach.**

El inventario de burnout de Maslach (MBI – Maslach burnout Inventory) es un cuestionario creado por Maslach y Jackson en el año 1981, el cual plantea una serie de enunciados sobre los pensamientos y sentimientos de desgaste psicoemocional en el trabajo. Consta de 3 dimensiones, las cuales se describen a continuación:

- **Agotamiento emocional:**

El agotamiento emocional viene a ser el cansancio experimentado por el trabajador ante situación estresante, mostrando una correlación entre aquellas demandas impuestas en su trabajo y los problemas de salud que le ocasiona debido al estrés, obligando al trabajador a que se comprometa en actividades con gran presión, provocando cansancio y preocupación.

- **Despersonalización:**

Constituye la insensibilidad, la respuesta negativa, el cinismo o la falta excesiva de interés por las cosas personales o de ciertas actividades como consecuencia de la sobrecarga laboral y los conflictos personales. Se caracteriza por la falta de ánimo, de motivación por realizar sus labores y de bajo valor de las cosas que realiza.

- **Realización personal:**

Se caracteriza por un sentido de ineficacia y baja autoestima con la labor que realiza, producto de la falta de recursos para realizar su labor o trabajo, carencia de instrumentos o herramientas, lo que origina una baja realización con su profesión (30).

### **3.2.7 Desempeño laboral**

#### **A. Definición:**

Son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a obtener el logro de los objetivos trazados al crecimiento de la empresa.

Chiavenato I. define al desempeño laboral como la eficiencia y capacidad que demuestra el colaborador para afirmar el buen desempeño laboral en una organización, con la meta de poder lograr los objetivos más importantes de la que se vale la organización (31).

Por otro lado, Alles M. describe que el desempeño laboral es la evaluación y gestión de un individuo que permite supervisar y alinear al personal entre sus actividades principales y/o metas, donde se pueda medir la capacidad

y conocimiento de los colaboradores, con el objetivo de poder mejorar los indicadores de las organizaciones en beneficio de la institución (32).

El desempeño laboral, es también la importancia y la calidad que demuestra el colaborador dentro de la empresa, así también las horas que le tomen en realizar su trabajo, cuando se busca resolver el grado del desempeño se evalúa a la institución de una forma general, siempre incluyendo los resultados de las diferentes áreas. Esta evaluación sirve para una buena retroalimentación para así aumentar o mejorar el desempeño de todos los colaboradores que trabajan día a día (33).

Resalta que las instituciones de salud necesitan trabajadores con un excelente desempeño laboral con la finalidad de lograr los metas organizacionales y así lograr ser una institución competitiva en el mercado, donde se resalta que el desempeño laboral depende mucho de las muchas horas de trabajo, el tiempo y la rentabilidad o beneficio económico que la institución le pueda brindar al trabajador (34).

## **B. Dimensiones del desempeño laboral**

### **Dimensión 1: Productividad laboral**

- Calcula la cantidad de trabajo que logra cumplir el personal asistencial.

### **Dimensión 2: Eficiencia laboral**

- Se refiere a la capacidad de lograr las metas con la menor cantidad de recursos.

### **Dimensión 3: Eficacia laboral**

- Indica la capacidad que tiene el personal asistencial para cumplir las metas laborales (35).

## **C. Características del desempeño laboral**

Se determina que las cualidades del desempeño laboral son los conocimientos, las destrezas y también las capacidades que se espera que



el individuo lo aplique y lo demuestre en el desarrollo de sus horas laborales.

Las características son las siguientes:

1. **Adaptabilidad:** La adaptabilidad se refiere a mantener la efectividad en distintos ambientes y con diferentes asignaciones, también en las responsabilidades y con las personas.
2. **Comunicación:** Es la capacidad de manifestar ideas de manera asertiva ya sea en grupo o individual. Con un adecuado lenguaje o terminología y así lograr un buen entendimiento del receptor.
3. **Iniciativa:** Es la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. Es también la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas.
4. **Conocimiento:** Es el nivel alcanzado de conocimientos técnicos en áreas relacionadas al ámbito laboral.
5. **Trabajo en equipo:** Son las capacidades relacionadas al desenvolvimiento en grupos de trabajo, con la finalidad de poder alcanzar metas de la institución, contribuir y a la vez generar un buen ambiente armónico que permita el consenso.
6. **Estándares de trabajo:** Son las capacidades de poder cumplir las diferentes metas de la institución y la capacidad de obtención de datos que les permita retroalimentar y mejorar.
7. **Desarrollo de talento:** Es desarrollar destrezas y capacidades de los miembros de la organización, programando actividades de desarrollo efectivas para los cargos actuales y futuros.
8. **Diseño de tareas:** Es determinar y mejorar la satisfacción en el trabajo, mejorar la calidad y reducir los problemas de los trabajadores.
9. **Maximizar el desempeño:** Es la capacidad de establecer metas de desempeño/desarrollo proporcionando capacitación y evaluando el desempeño de manera objetiva (36).

#### **D. Desempeño laboral del personal de salud.**

El desempeño laboral del personal de salud en los cuidados al paciente son las capacidades manifestadas por el profesional, por medio de las habilidades, obligaciones y funciones que son propias de la disciplina y formación del enfermero, donde se ve reflejado el perfecto dominio técnico, humano y profesional; dicha profesión se caracteriza por ser dedicada a la asistencia del paciente, comunidad y también familia, brindando atención a la persona sana o enferma (37).

El desempeño del profesional en salud es susceptible a mejorar mediante:

- Una supervisión objetiva e imparcial.
- Bonos económicos.
- Remuneraciones aceptables y puntuales.
- Permisos para capacitaciones.
- Mejoras de las condiciones e infraestructuras que disminuyan los riesgos laborales.

Con estos elementos y tomando en cuenta lo dicho se puede mejorar la disponibilidad, la competencia y la productividad (38).

El desempeño profesional es la manera de cómo los miembros de una organización trabajan eficazmente, con el objetivo de poder alcanzar metas comunes (39).

#### **3.2.8 Métodos de la evaluación del desempeño**

Los métodos que se aplican en las organizaciones pueden ser distintas y variadas, generalmente la metodología que se aplica es adaptativa al giro y objetivo de cada organización, pero también existen métodos universales que son utilizados en las organizaciones. Dessler y Varela (2011) identificaron métodos más usados:

1. **Método de escala de puntuación gráfica:** Es el método más simple para ejecutar las evaluaciones al desempeño de los colaboradores; se presenta en una escala que se enumera características específicas y

se utiliza un rango de desempeño para cada variable; los reactivos pueden ser grados de calidad, confiabilidad y/o satisfacción para cada indicador, que al final se hace la sumatoria a cada reactivo o variable.

2. **Método de clasificación alterna:** Este método separa a los colaboradores del mejor al peor, apuntando a ciertas características; es un método muy usado debido a que resulta más fácil identificar lo malo y lo bueno de los colaboradores de dicha organización que pueda clasificar el rendimiento del colaborador. De esta manera se identifica quien está en el rango deseado y quien está en el rango más bajo, se alternan los resultados y se clasifican al final.
3. **Método de comparación por pares:** Es un método de evaluación donde cada colaborador se compara con los demás en cada una de las características; para dicho método, se utiliza una gráfica o tabla que muestra por pares a los colaboradores y se añade los rasgos a evaluar; el evaluador indicará de más (+) o menos (-) para identificar al mejor colaborador de cada par. Seguidamente, se suma el número de veces que un trabajador califica como el mejor para cada rasgo que al final se evaluará por categoría de mejor al menos capacitado (40).

### **3.2.9 Evaluación del desempeño laboral**

La evaluación del desempeño se refiere a la formación o el desarrollo del trabajador y trata de evaluar lo que el individuo hace antes de calificar; es así que la evaluación de desempeño pretende valorar lo que hace el trabajador, siendo una herramienta súper útil (41).

Por otro lado, explican que la evaluación del desempeño tiene muchos objetivos:

- En las evaluaciones se obtiene información relevante e importante que sirve para determinar ascensos, transferencias o despidos.
- Ayuda a la dirección a tomar decisiones de recursos humanos.
- Permite conocer las diferentes necesidades de capacitaciones y desarrollo del personal.

- Permite identificar y mejorar actitudes inadecuadas de los trabajadores mediante programas correctivos.
- Es importante porque brinda una adecuada retroalimentación del personal acerca de cómo se ve la organización en el desempeño laboral.
- Las evaluaciones sobre el desempeño laboral son la base para determinar recompensas (42).

### 3.3 Marco conceptual:

- **Agotamiento:** Es un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento emocional y también físico.
- **Bienestar:** Es el punto donde la persona tiene el equilibrio entre lo emocional, físico y mental.
- **Cansancio:** Sensación de falta de fuerzas o agotamiento.
- **Capacidad:** Cualidades que tiene un individuo para desempeñar un cargo o tarea.
- **Desempeño:** Es el acto y efecto de desempeñarse en cumplir con tareas y obligaciones
- **Desmotivación:** Es un estado donde el individuo se desalienta y tiene pérdida de entusiasmo incluso de energía.
- **Empresas:** Unidad económica - social dedicada a desarrollar actividades industriales, mercantiles y de prestación de servicios con ánimo de lucro.
- **Estímulo:** Es todo aquello que provoca una respuesta. Es el punto de interacción del sistema humano con el ambiente.
- **Estrés:** Tensión causada por situación física, mental o emocional.
- **Evaluar:** Determinar y obtener información, para dar un valor a algo.
- **Frustración:** Sentimiento desagradable que se puede producir cuando las expectativas del individuo no se ven realizadas o también cuando no se consigue lo aprendido
- **Indiferente:** Es una emoción donde el individuo no muestra interés ni afecto.
- **Laboral:** Situaciones vinculadas al trabajo, tanto en lo jurídico, económico y social.

- **Método:** Es un modo o forma de hacer algo de manera organizada o estructurada y puede aplicarse en distintas áreas.
- **Objetivo:** Fin hacia dónde se dirige las acciones, punto donde se desea alcanzar.
- **Resiliencia:** Capacidad de adaptación de un ser vivo frente a un agente perturbador, un estado o situación adversa.
- **Salario:** Paga o remuneración, que recibe el trabajador por concepto de su trabajo.
- **Sobrecarga:** Se define como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete un trabajador en su jornada laboral.
- **Supervisar:** Ejercer la inspección en actividades que desarrolla un trabajador o trabajadores.
- **Trabajador:** Individuo que presta servicio y que tiene una ocupación retribuida (43).

## IV. METODOLOGÍA

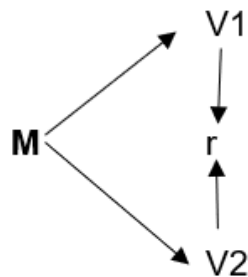
### 4.1 Tipo y nivel de investigación:

El presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional debido a la relación de las variables en estudio. Se busca detallar y describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; es decir, solo pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos de las variables de estudio (44).

El tipo de investigación es tipo básica porque se utilizan los conocimientos científicos para lograr obtener información importante y relevante para el estudio de un problema y así ampliar y profundizar los conocimientos (45).

### 4.2 Diseño de investigación:

La investigación fue no experimental, transversal, descriptivo-correlacional, de **enfoque cuantitativo** en este contexto el esquema es el siguiente:



**Donde:**

M = Muestra

V1 = Nivel de estrés.

V2 = Desempeño laboral

r = relación

### **4.3 Hipótesis general y específicas**

#### **4.3.1 Hipótesis general:**

**Ha:** Existe relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima – 2022.

**H0:** No existe relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima – 2022.

#### **4.3.2 Hipótesis específicas:**

##### **Hipótesis específica 1**

**Ha:** Existe relación significativa entre el nivel de estrés en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías, Lima – 2022.

**H0:** No existe relación significativa entre el nivel de estrés en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima – 2022.

##### **Hipótesis específica 2**

**Ha:** Existe relación significativa entre el nivel de estrés en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima – 2022.

**H0:** No existe relación significativa entre el nivel de estrés en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima – 2022.

### **Hipótesis específica 3**

**Ha:** Existe relación significativa entre el nivel de estrés en su dimensión realización personal con el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima – 2022.

**H0:** No existe relación significativa entre el nivel de estrés en su dimensión realización personal con el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima – 2022.

#### **4.4 Identificación de las variables.**

**Variable1:** Nivel de estrés

**Dimensiones:**

- Agotamiento emocional
- Despersonalización
- Realización personal

**Variable 2:** Desempeño laboral

**Dimensiones:**

- Productividad
- Eficiencia laboral
- Eficacia laboral



#### 4.5 Matriz de operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valor Final	Nivel de medición
<b>Variable 1:</b>  <b>Nivel de estrés</b>	<b>Agotamiento emocional</b>	Sentimiento de agobio	1,2,3,4,5 6,7, 8 y 9	<b>Elevado</b> >176  <b>Alto</b> 141-175  <b>Moderado</b> 117-140  <b>Bajo</b> <116	Ordinal
		Cansancio			
		Fatigado al levantarse			
		Agotamiento en el trabajo			
		Frustración con el trabajo			
		Trabajo demasiado			
	<b>Despersonalización</b>	Trato inhumano	10, 11, 13 y 14		
		Insensibilidad			
		Endurecimiento emocional			
		Desvalorización del paciente			
		Sentimiento de culpa con el paciente			
	<b>Realización personal</b>	Labor eficaz con el paciente.	15,16, 17, 18, 19,20,21 y 22		
		Influencia positiva en la vida del paciente			
		Sentirse activo			
		Creación de atmósfera relajada con el paciente			
Estimulación después de trabajar con el paciente					

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valor final	Nivel de medición
<b>Variable 2:</b> Desempeño laboral	Productividad Laboral	Logro de tareas	1	Nivel Bueno	Ordinal
		Productividad	2		
		Cumplimiento de metas laborales	3		
		Cumplimiento de objetivos	4		
		Trabajo adecuado	5		
	Eficiencia Laboral	metas cumplidas en cronograma	6	Nivel Regular	
		tareas asignadas cumplidas	7		
		cumplimiento de funciones del puesto	8		
		calidad del trabajo	9		
		ejecución adecuada de actividades asignadas	10		
	Eficacia Laboral	Responsabilidad de tareas	11	Nivel Deficiente	
		conocimiento técnico de sus funciones	12		
		liderazgo laboral y cooperación en equipo	13		
		adaptación a nuevos cambios en el ambiente laboral	14		
		Ejecución de actividades con optimización	15		

## **4.6 Población y muestra**

### **4.6.1 Población:**

La población en estudio está constituida por el personal asistencial que laboró en los meses febrero, marzo, abril y mayo del 2022 en la Institución de Patologías Renales. En esta investigación se trabajó con el total de su personal lo que equivale a 76 trabajadores de salud. La población viene hacer el conjunto de todos los elementos que están incluidos en la unidad de análisis y que pertenecen al espacio donde se desarrolla la investigación (46).

### **4.6.2 Muestra:**

Por ser una población pequeña, se trabajó con la población en su totalidad; es decir, 76 trabajadores que desempeñan el cargo de médicos, enfermeros y técnicos de enfermería.

### **4.6.3 Muestreo**

El muestreo seleccionado para el estudio es no probabilístico por conveniencia según Hernández R., Fernández C. y Baptista M. Esta técnica se utiliza para establecer muestras de acuerdo a las facilidades que se tiene para acceder al estudio, a la colaboración y a la disposición de las personas que forma parte de la muestra y a un intervalo de tiempo dado (47).

### **Criterios de inclusión**

- Personal que labora actualmente en la Institución de Patologías Renales.
- Personal con más de 1 año de actividad en la Institución de Patologías Renales.

## **Criterios de exclusión**

- Personal asistencial que no labora en la Institución de Patologías Renales.
- Personal asistencial con menos de 1 año de actividad en la Institución de Patologías Renales.

## **4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información.**

### **4.7.1 Técnica**

Para poder obtener los datos más relevantes y así poder realizar los objetivos de la investigación se utilizó la siguiente técnica:

**Encuesta:** Técnica que consiste en que el personal asistencial de la Institución de Patologías Renales, conteste algunas preguntas sobre su percepción sobre el estrés y el desempeño laboral.

### **4.7.2 Instrumento**

El instrumento utilizado fue el del cuestionario y consta de las siguientes partes: ambos instrumentos constan con la primera parte de datos generales como edad, estado civil, sexo, cargo que desempeña, tiempo que labora en la Institución de Patologías Renales.

## **Instrumento de estrés**

### **Inventario Maslach Burnout Inventory-MBI**

Fue creado en el año 1981 por la psicóloga Cristina Maslach y Jackson para medir el nivel de estrés en los profesionales de enfermería y viene siendo utilizado con mucha frecuencia en el área de salud en los tiempos actuales. Este inventario tiene un puntaje de 0 a 4 por cada interrogante; consta de 22 preguntas divididas en 3 dimensiones:

- Agotamiento emocional o cansancio emocional: Se refiere a la sobrecarga o esfuerzo psíquico que experimenta el personal de salud.

- Despersonalización: Se refiere a la alteración de la percepción y a su rol en el ámbito social.
- Realización personal: Relacionado al logro de aspiraciones personales o placer por su habilidad profesional.

### **Instrumento de desempeño laboral**

Es un instrumento (cuestionario) que mide el desempeño laboral en el personal asistencial, elaborado por Mitma M. y Robles R. en el año 2018 (47). La cual está formada por 4 alternativas de respuesta (escala Likert). Son 3 dimensiones en la cual cada una consta de 5 preguntas.

- Productividad laboral: calcula la cantidad de trabajo que logra cumplir el personal asistencial.
- Eficiencia laboral: Indica la capacidad que tiene el personal asistencial para cumplir las metas laborales.
- Eficacia laboral: Se analiza la labor o el cumplimiento de las labores encomendadas.

## Ficha Técnica nivel de estrés

---

### Datos a consignar

---

Nombre:	Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)
Objetivo:	Medir el nivel de estrés
Autores:	Cristina Maslach y Jackson
Procedencia:	Estados unidos-1980
Adaptación:	Formulación propia
Administración:	Individual
Duración:	30 minutos
Sujetos de aplicación:	Personal asistencial en una Institución de Patologías Renales.
Estructura de medición:	La ficha está constituida por 22 ítems con una Escala de Medición Ordinal.  0 Nunca. 1 Algunas veces al año. 2 Una vez al mes. 3 Una vez a la semana. 4 Diariamente.

---

## Ficha Técnica Desempeño Laboral

---

### Datos a consignar

---

Nombre: Cuestionario de evaluación del desempeño laboral

Objetivo: Medir los niveles de desempeño laboral

Autores: Mitma M, Robles R (2018).

Procedencia: Universidad Nacional del Callao

Adaptación: Formulación propia de los autores

Administración: Individual

Duración: 30 minutos

Sujetos de aplicación: Personal asistencial en una Institución de Patologías Renales.

Estructura de medición: La ficha está constituida por 15 ítems con una Escala de Medición Ordinal.

1. Siempre
  2. Casi siempre
  3. Algunas veces
  4. Nunca
-

### **4.7.3 Validez y confiabilidad**

MBI (siglas en inglés) el inventario para medir el estrés ha sido validado en el año 2018 por el autor Torres T. y adaptado a profesionales de la salud con la ayuda de juicio de expertos; así mismo, realizó la confiabilidad de Alfa de Cronbach obteniendo un puntaje mayor a 0.90 (alta confiabilidad) lo que demuestra ser confiable y puede ser aplicado a profesionales de la salud.

En lo que concierne al cuestionario de desempeño laboral, fue validado por los autores Mitma M. y Robles R. en el 2018 (46) con el juicio de 4 expertos en la materia y a la vez realizaron la confiabilidad del instrumento a usar, logrando un puntaje Alfa de Cronbach de 0.805 de alta confiabilidad, lo que asegura su aplicación en el personal asistencial del servicio de Patologías Renales.

### **4.8 Técnicas de análisis y procesamientos de datos**

Para el respectivo análisis de los datos obtenidos en el estudio se utilizó el programa Excel para tabulación y codificación de los mismos, con el paquete estadístico SPSS v.26 con el cual se realizó las tablas y gráficas. En el caso de la comprobación de hipótesis se hizo uso de la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman considerando un valor de  $p < 0.05$  como diferencia significativa entre los valores obtenidos de las variables, la significancia de los datos, está determinada con base en intervalo de confianza del 95%.



## V. RESULTADOS

### 5.1 Presentación de datos

Tabla 1. Datos generales

Variable	Frecuencia	Porcentaje (%)
	n= 76	100.0
<b><i>Cargo que desempeña</i></b>		
Médico	25	32.9
Licenciada(o) en Enfermería	22	28.9
Técnica(o) de Enfermería	29	38.2
<b><i>Edad</i></b>		
De 18 a 28 años.	19	25.0
De 29 a 45 años.	37	48.7
De 46 a 62 años.	19	25.0
Mayor de 62 años	1	1.3
<b><i>Sexo</i></b>		
Hombre.	22	28.9
Mujer.	54	71.1
<b><i>Estado civil</i></b>		
Casado(o)	31	40.8
Conviviente	17	22.4
Soltero(a)	26	34.2
Viudo(a)	2	2.6
<b><i>Tiempo que labora en el Instituto</i></b>		
1 a 3 años	35	46.1
4 a 6 años	32	42.1
7 a 10 años	9	11.8

Fuente: Matriz de datos

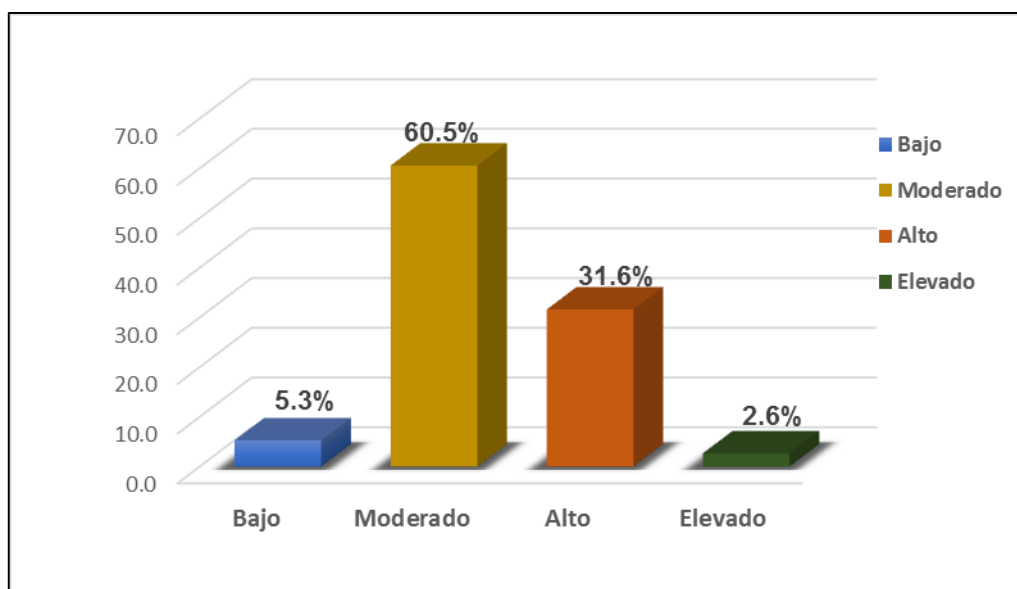
**Tabla 2.**

**Nivel de estrés del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima – 2022.**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	4	5.3	5.3
Moderado	46	60.5	65.8
Alto	24	31.6	97.4
Elevado	2	2.6	100.0
Total	76	100.0	

**Fuente:** Matriz de datos

**Figura 1. Nivel de estrés del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima - 2022**



**Fuente:** Elaboración propia

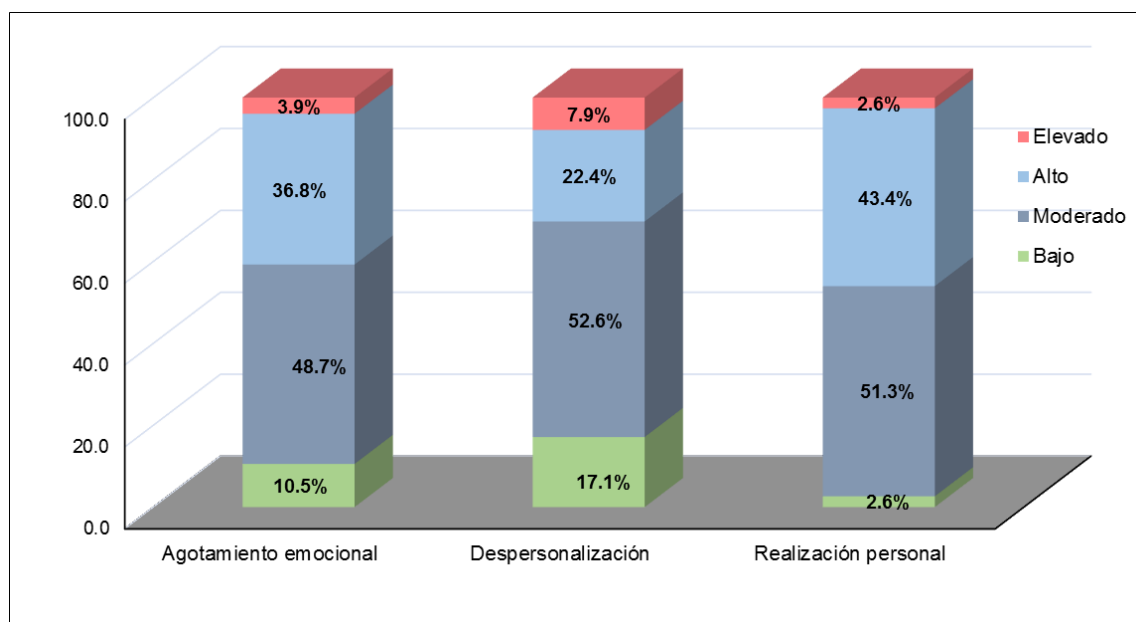
**Tabla 3.**

**Dimensiones del Nivel de estrés del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima – 2022.**

Dimensiones	Bajo		Moderado		Alto		Elevado		Total	
	n <sub>1</sub>	%	n <sub>2</sub>	%	n <sub>3</sub>	%	n <sub>4</sub>	%	n	%
Agotamiento emocional	8	10.5	37	48.7	28	36.8	3	3.9	76	100
Despersonalización	13	17.1	40	52.6	17	22.4	6	7.9	76	100
Realización personal	2	2.6	39	51.3	33	43.4	2	2.6	76	100

**Fuente:** Matriz de datos

**Figura 2. Dimensiones del Nivel de estrés del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima – 2022.**



**Fuente:** Elaboración propia

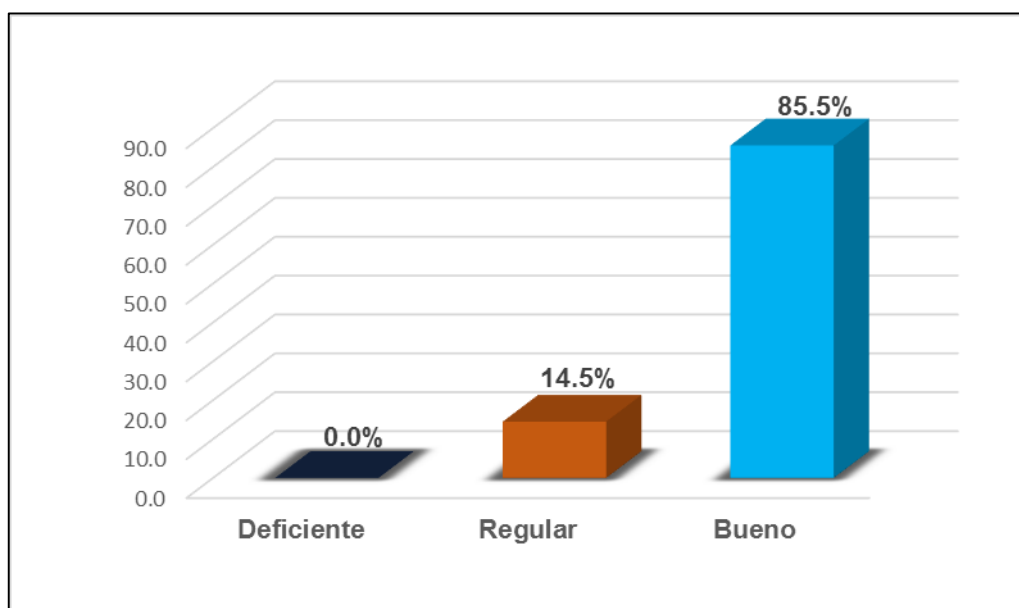
**Tabla 4.**

**Desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima – 2022.**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	0	0.0	0.0
Regular	11	14.5	14.5
Bueno	65	85.5	100.0
Total	76	100.0	

**Fuente:** Matriz de datos

**Figura 3. Desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima – 2022.**



**Fuente:** Elaboración propia

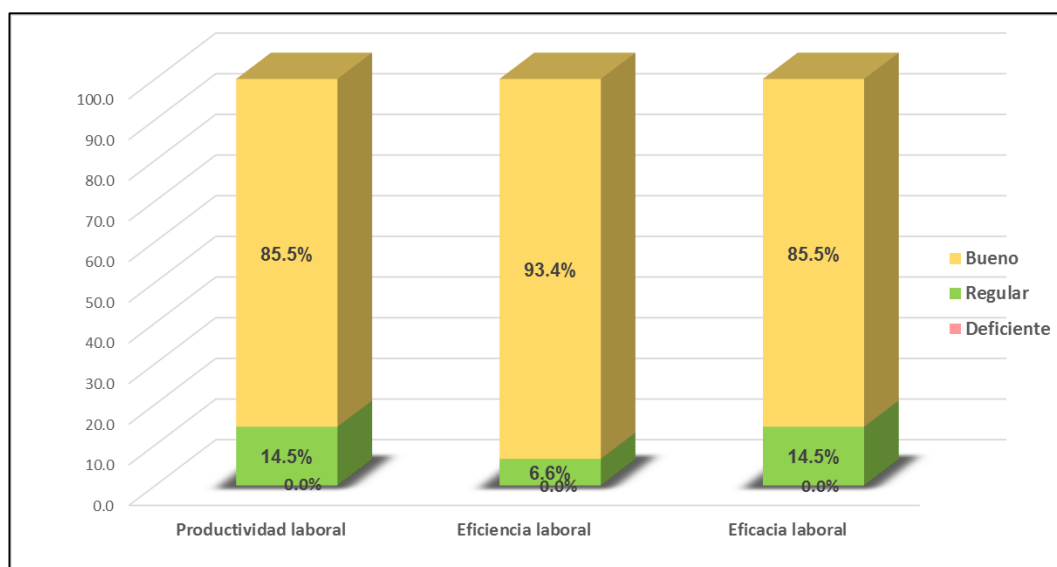
**Tabla 5.**

**Dimensiones del Desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima – 2022.**

Dimensiones	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	n <sub>1</sub>	%	n <sub>2</sub>	%	n <sub>3</sub>	%	N	%
Productividad laboral	0	0.0	11	14.5	65	85.5	76	100
Eficiencia laboral	0	0.0	5	6.6	71	93.4	76	100
Eficacia laboral	0	0.0	11	14.5	65	85.5	76	100

**Fuente:** Matriz de datos

**Figura 4. Dimensiones del Desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima – 2022.**



**Fuente:** Elaboración propia

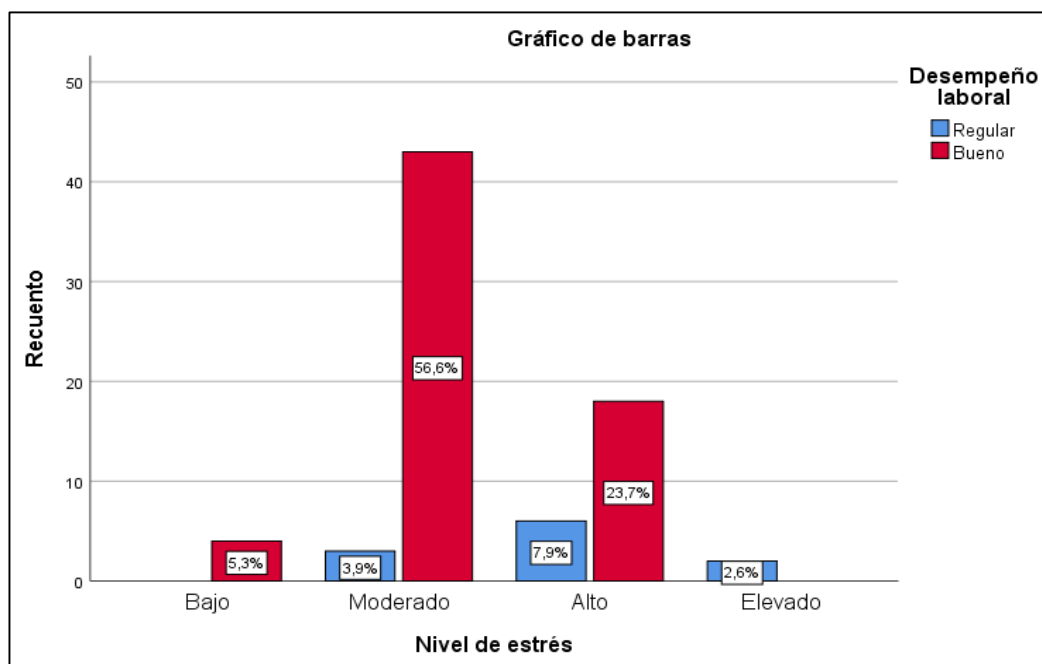
**Tabla 6.**

**Relación entre nivel de estrés y desempeño laboral en una Institución de Patologías Renales, Lima-2022.**

		Desempeño laboral			
		Regular	Bueno	Total	
Nivel de estrés	Bajo	Recuento	0	4	4
		% del total	0,0%	5,3%	5,3%
	Moderado	Recuento	3	43	46
		% del total	3,9%	56,6%	60,5%
	Alto	Recuento	6	18	24
		% del total	7,9%	23,7%	31,6%
	Elevado	Recuento	2	0	2
		% del total	2,6%	0,0%	2,6%
Total		Recuento	11	65	76
		% del total	14,5%	85,5%	100,0%

**Fuente:** Matriz de datos

**Figura 5. Relación entre nivel de estrés y desempeño laboral.**



**Fuente:** Elaborado en IBM SPSS

**Tabla 7.**

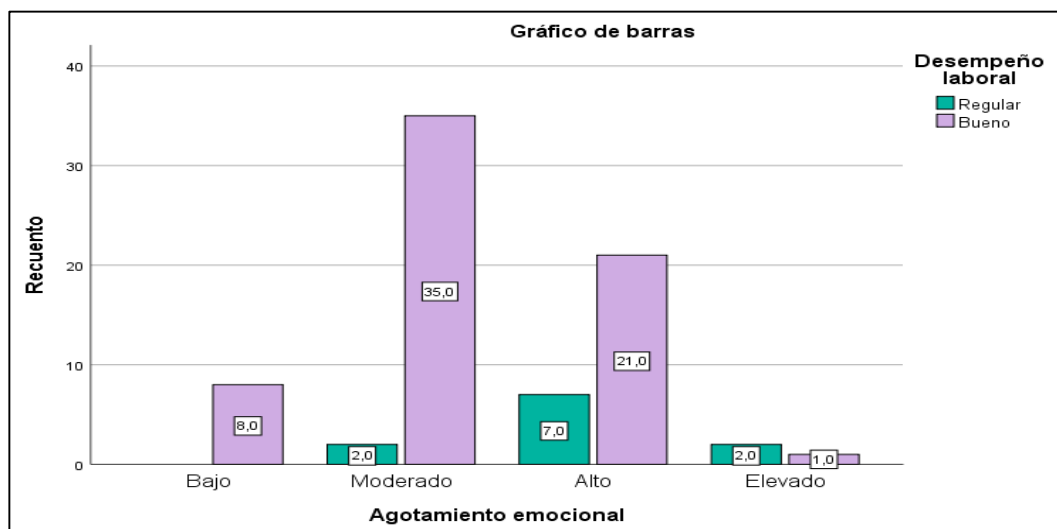
**Relación entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral en una Institución de Patologías Renales, Lima-2022.**

		<u>Desempeño laboral</u>			
			Regular	Bueno	Total
Agotamiento emocional	Bajo	Recuento	0	8	8
		% del total	0,0%	10,5%	10,5%
	Moderado	Recuento	2	35	37
		% del total	2,6%	46,1%	48,7%
	Alto	Recuento	7	21	28
		% del total	9,2%	27,6%	36,8%
	Elevado	Recuento	2	1	3
		% del total	2,6%	1,3%	3,9%
Total		Recuento	11	65	76
		% del total	14,5%	85,5%	100,0%

**Fuente:** Matriz de datos

**Figura 6.**

**Relación entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral.**



**Fuente:** Elaborado en IBM SPSS

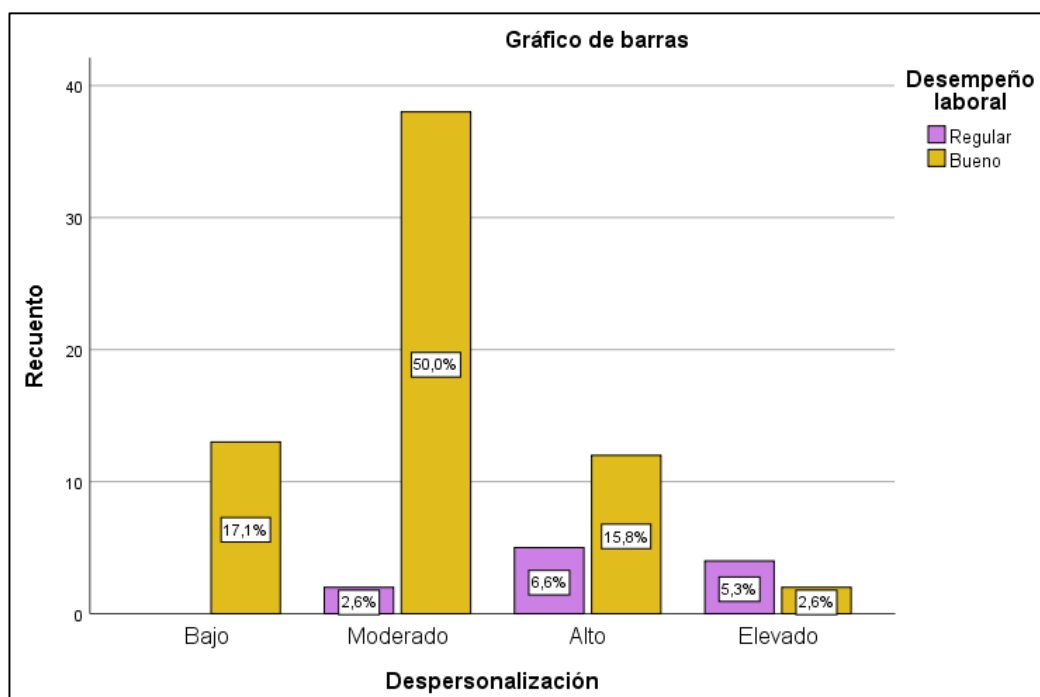
**Tabla 8.**

**Relación entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral en una Institución de Patologías Renales, Lima-2022.**

		Desempeño laboral			
		Regular	Bueno	Total	
Despersonalización	Bajo	Recuento	0	13	13
		% del total	0,0%	17,1%	17,1%
	Moderado	Recuento	2	38	40
		% del total	2,6%	50,0%	52,6%
Alto	Recuento	5	12	17	
	% del total	6,6%	15,8%	22,4%	
Elevado	Recuento	4	2	6	
	% del total	5,3%	2,6%	7,9%	
Total		Recuento	11	65	76
		% del total	14,5%	85,5%	100,0%

**Fuente:** Matriz de datos

**Figura 7. Relación entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral.**



**Fuente:** Elaborado en IBM SPS

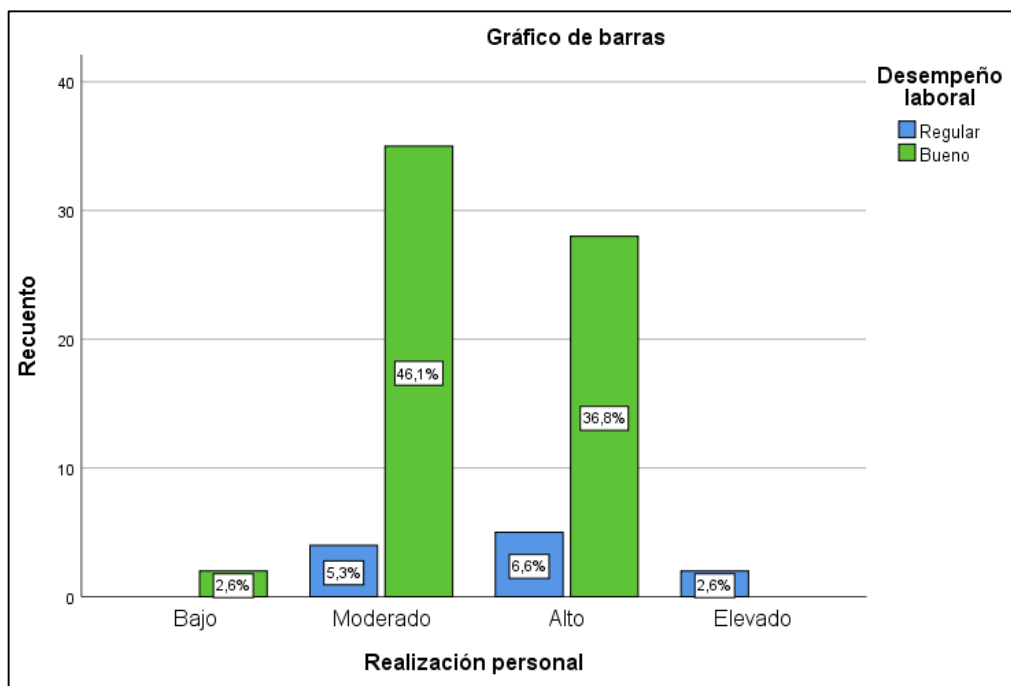


**Tabla 9.**  
**Relación entre la dimensión realización personal y desempeño**  
**laboral en una Institución de Patologías Renales, Lima-2022.**

		Desempeño laboral			
		Regular	Bueno	Total	
Realización personal	Bajo	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	2,6%	2,6%
	Moderado	Recuento	4	35	39
		% del total	5,3%	46,1%	51,3%
	Alto	Recuento	5	28	33
		% del total	6,6%	36,8%	43,4%
	Elevado	Recuento	2	0	2
		% del total	2,6%	0,0%	2,6%
Total		Recuento	11	65	76
		% del total	14,5%	85,5%	100,0%

**Fuente:** Matriz de datos

**Figura 8. Relación entre la dimensión realización personal y**  
**desempeño laboral.**



**Fuente:** Elaborado en IBM SPSS

## 5.2. Interpretación de los Resultados

A continuación, se realiza la interpretación de las tablas y figuras estadísticas:

En la tabla 1, se observa que, según el total del personal asistencial encuestado, de acuerdo al cargo que desempeña, el 32.9% es Médico, 28.9% son Licenciados en Enfermería y 38.2% Técnicos en Enfermería; según edades, el 25% tenían de 18 a 28 años, 48.7% de 29 a 45 años, 25% de 46 a 62 años y 1.3% Mayor de 62 años; en relación al sexo, 28.9% serán varones y 71.1% mujeres; para el estado civil, 40.8% eran casados, 22.4% convivientes, 34.2% solteros y 2.6% viudos; según el tiempo que labora en la clínica, 46.1% está laborando de 1 a 3 años, 42.1% de 4 a 6 años y 11.8% de 7 a 10 años.

Se puede observar en la tabla 2 y figura 1, según el total del personal asistencial encuestado sobre nivel de estrés, el 5.3% tienen un nivel de estrés bajo, 60.5% nivel moderado, 31.6% nivel alto y 2.6% nivel elevado de estrés.

Se puede observar en la tabla 3 y figura 2, según el total del personal asistencial encuestado sobre las dimensiones del nivel de estrés, el 52.6% que representa a la mayoría, tienen un nivel moderado de estrés en la dimensión despersonalización; seguido del 51.3% con estrés moderado en la dimensión realización personal y 48.3% con estrés moderado en la dimensión realización agotamiento emocional.

De acuerdo a la tabla 4 y figura 3, según el total del personal asistencial encuestado en su desempeño laboral, el 14.5% presenta en desempeño regular y 85.5% desempeño bueno; no mostraron deficiencia en su desempeño laboral.

De acuerdo a la tabla 5 y figura 4, según el total del personal asistencial encuestado en dimensiones del desempeño laboral, el 93.4% que representa a la mayoría, presentan desempeño bueno en la dimensión eficiencia laboral, seguido de desempeño bueno en las dimensiones productividad laboral y eficacia laboral ambos con el 85.5%.

De acuerdo a la tabla 6 y figura 5, según el total del personal asistencial encuestado, el 56.6% que representa a la mayoría, tienen un nivel de estrés moderado y a su vez presentan desempeño laboral bueno; seguido del 23.7% que tienen un nivel de estrés alto y a su vez presentan desempeño laboral bueno.

De acuerdo a la tabla 7 y figura 6, según el total del personal asistencial encuestado, el 35% que representa a la mayoría, tienen un estrés moderado en agotamiento emocional y a su vez presentan desempeño laboral bueno; seguido del 21% que tienen un estrés alto en agotamiento emocional y a su vez presentan desempeño laboral bueno.

De acuerdo a la tabla 8 y figura 7, según el total del personal asistencial encuestado, el 50% que representa a la mayoría, tienen un estrés moderado en despersonalización y a su vez presentan desempeño laboral bueno; seguido del 17.1% que tienen un estrés bajo en despersonalización y a su vez presentan desempeño laboral bueno.

De acuerdo a la tabla 9 y figura 8, según el total del personal asistencial encuestado, el 46.1% que representa a la mayoría, tienen un estrés moderado en realización personal y a su vez presentan desempeño laboral bueno; seguido del 36.8% que tienen un estrés alto en realización personal y a su vez presentan desempeño laboral bueno.

### **5.3. Prueba de hipótesis**

#### **Prueba de normalidad**

#### **Formulación de hipótesis**

H0: Los datos tienen una distribución normal

H1: Los datos no tienen una distribución normal.

#### **Elección del nivel de significación ( $\alpha$ )**

Confianza = 95%

Nivel de significancia (Alfa) es  $\alpha = 0,05$  (5%)

### Prueba estadística a emplear

Considerando que la muestra de estudio es mayor a 50 datos, se ha determinado el uso de la prueba de Kolmogórov-Smirnov. Esta prueba según el “p-valor” (Sig.), permite conocer si usaremos una prueba paramétrica o no paramétrica.

Tabla 10.

Prueba de normalidad: Kolmogórov-Smirnov

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Agotamiento emocional	,141	76	,001	,963	76	,025
Despersonalización	,091	76	,186	,963	76	,025
Realización personal	,112	76	,019	,967	76	,046
Nivel de estrés	,111	76	,021	,960	76	,017
Desempeño laboral	,125	76	,005	,937	76	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Decisión:

En la tabla 10, se aprecia que el p-valor en casi la totalidad de variables y dimensiones en estudio es  $< 0.05$ , por lo tanto, se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , es decir que los datos no presentan distribución normal; por lo tanto, se aplicará la prueba No paramétrica Rho de Spearman para analizar la correlación entre las variables en estudio.

### Hipótesis general

Existe relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima – 2022.

### **Formulación de hipótesis**

H0: No existe relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima – 2022.

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima – 2022.

$$\rho \neq 0$$

### **Elección del nivel de significación ( $\alpha$ )**

Considerando que los miembros de la muestra han sido elegidos de manera aleatoria y habiéndose realizado la prueba de normalidad de los datos, se hará uso de la prueba de correlación de Rho Spearman.

### **Prueba estadística a emplear**

Considerando que la muestra de estudio es mayor a 50 datos, se ha determinado el uso de la prueba de Kolmogórov-Smirnov. Esta prueba según el “p-valor” (Sig.), permite conocer si usaremos una prueba paramétrica o no paramétrica.

### **Lectura del p-valor (sig.)**

El p-valor o significancia estadística (sig.) encontrado en la ventana de resultados del SPSS versión 26, después de procesar los datos, servirá para decidir si se acepta o rechaza la hipótesis alternativa H1.

Tabla 11. Correlación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral

			Nivel de estrés	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Nivel de estrés	Coeficiente de correlación	1,000	-,365**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	76	76
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,365**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	76	76

**\*\*.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Decisión estadística

Para tomar la decisión estadística de aceptar o rechazar la H1, se aplica el método del valor de la probabilidad “P” (sig), según el cual si el valor de “P” (sig)  $\leq \alpha$ , entonces se acepta la Ha, en caso contrario se rechaza.

Para contrastar la hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman de varia de -1.0 a +1.0, si el valor Rho de Spearman es menor a cero significa correlación negativa y si por el contrario el valor Rho de Spearman es mayor a cero indica correlación positiva, pero si el valor Rho es cero (0), indica la ausencia de correlación entre las variables de estudio.

De acuerdo a la tabla 11 se observa que el coeficiente de correlación entre las dos variables de estudio es:  $\rho = -0,365$ , lo cual se interpreta como una correlación negativa baja, asimismo, el valor de  $p = 0,001$  (sig. bilateral), al compararlo con el valor convencional de  $\alpha = 0,05$  y se tiene que  $0,001 < 0,05$ . Por tanto, se rechaza H0 y se acepta la H1, es decir, existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales – 2022. Al ser la correlación negativa indica que, a media que el estrés sea alto, el desempeño laboral será deficiente.

### **Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre el nivel de estrés en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima - 2022.

### **Formulación de hipótesis**

H0: No existe relación significativa entre el nivel de estrés en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima- 2022.

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación significativa entre el nivel de estrés en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima - 2022.

$$\rho \neq 0$$

### **Elección del nivel de significación ( $\alpha$ )**

Considerando que los miembros de la muestra han sido elegidos de manera aleatoria y habiéndose realizado la prueba de normalidad de los datos, se hará uso de la prueba de correlación de Rho Spearman.

### **Prueba estadística a emplear**

Considerando que la muestra de estudio es mayor a 50 datos, se ha determinado el uso de la prueba de Kolmogórov-Smirnov. Esta prueba según el “p-valor” (Sig.), permite conocer si usaremos una prueba paramétrica o noparamétrica.

### **Lectura del p-valor (sig)**

El p-valor o significancia estadística (sig.) encontrado en la ventana de resultados del SPSS versión 26, después de procesar los datos, servirá para decidir si se acepta o rechaza la hipótesis alternativa H1.

Tabla 12.

Correlación entre el Agotamiento emocional y el desempeño laboral

			Agotamiento emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-,368**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	76	76
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,368**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	76	76

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Decisión estadística

Para tomar la decisión estadística de aceptar o rechazar la H1, se aplica el método del valor de la probabilidad "P" (sig), según el cual si el valor de "P" (sig)  $\leq \alpha$ , entonces se acepta la Ha, en caso contrario se rechaza.

Para contrastar la hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman de varia de -1.0 a +1.0, si el valor Rho de Spearman es menor a cero significa correlación negativa y si por el contrario el valor Rho de Spearman es mayor a cero indica correlación positiva, pero si el valor Rho es cero (0), indica la ausencia de correlación entre las variables de estudio.

De acuerdo a la tabla 12 se observa que el coeficiente de correlación entre las dos variables de estudio es:  $\rho = -0,368$ , lo cual se interpreta como una correlación negativa baja, asimismo, el valor de  $p = 0,001$  (sig. bilateral), al compararlo con el valor convencional de  $\alpha = 0,05$  y se tiene que  $0,001 < 0,05$ . Por tanto, se rechaza H0 y se acepta la H1, es decir, existe relación significativa entre el nivel de estrés en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima - 2022.



## **Hipótesis específica 2**

Existe relación significativa entre el nivel de estrés en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima - 2022.

## **Formulación de hipótesis**

H0: No existe relación significativa entre el nivel de estrés en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima - 2022.

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación significativa entre el nivel de estrés en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima - 2022.

$$\rho \neq 0$$

## **Elección del nivel de significación ( $\alpha$ )**

Considerando que los miembros de la muestra han sido elegidos de manera aleatoria y habiéndose realizado la prueba de normalidad de los datos, se hará uso de la prueba de correlación de Rho Spearman.

## **Prueba estadística a emplear**

Considerando que la muestra de estudio es mayor a 50 datos, se ha determinado el uso de la prueba de Kolmogórov-Smirnov. Esta prueba según el “p-valor” (Sig.), permite conocer si usaremos una prueba paramétrica o noparamétrica.

## **Lectura del p-valor (sig)**

El p-valor o significancia estadística (sig.) encontrado en la ventana de resultados del SPSS versión 26, después de procesar los datos, servirá para decidir si se acepta o rechaza la hipótesis alternativa H1.

Tabla 13.

Correlación entre la Despersonalización y el desempeño laboral

			Despersonalización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	1,000	-,461**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,461**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Decisión estadística

Para tomar la decisión estadística de aceptar o rechazar la H1, se aplica el método del valor de la probabilidad "P" (sig), según el cual si el valor de "P" (sig)  $\leq \alpha$ , entonces se acepta la Ha, en caso contrario se rechaza.

Para contrastar la hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman de varia de -1.0 a +1.0, si el valor Rho de Spearman es menor a cero significa correlación negativa y si por el contrario el valor Rho de Spearman es mayor a cero indica correlación positiva, pero si el valor Rho es cero (0), indica la ausencia de correlación entre las variables de estudio.

De acuerdo a la tabla 13 se observa que el coeficiente de correlación entre las dos variables de estudio es:  $\rho = -0,461$ , lo cual se interpreta como una correlación negativa moderada, asimismo, el valor de  $p = 0,000$  (sig. bilateral), al compararlo con el valor convencional de  $\alpha = 0,05$  y se tiene que  $0,000 < 0,05$ . Por tanto, se rechaza H0 y se acepta la H1, es decir, existe relación significativa entre el nivel de estrés en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima - 2022.

### **Hipótesis específica 3**

Existe relación significativa entre el nivel de estrés en su dimensión de realización personal con el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima - 2022.

### **Formulación de hipótesis**

H0: No existe relación significativa entre el nivel de estrés en su dimensión de realización personal con el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima - 2022.

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación significativa entre el nivel de estrés en su dimensión de realización personal con el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima - 2022.

$$\rho \neq 0$$

### **Elección del nivel de significación ( $\alpha$ )**

Considerando que los miembros de la muestra han sido elegidos de manera aleatoria y habiéndose realizado la prueba de normalidad de los datos, se hará uso de la prueba de correlación de Rho Spearman.

### **Prueba estadística a emplear**

Considerando que la muestra de estudio es mayor a 50 datos, se ha determinado el uso de la prueba de Kolmogórov-Smirnov. Esta prueba según el “p-valor” (Sig.), permite conocer si usaremos una prueba paramétrica o noparamétrica.

### **Lectura del p-valor (sig)**

El p-valor o significancia estadística (sig.) encontrado en la ventana de resultados del SPSS versión 26, después de procesar los datos, servirá para decidir si se acepta o rechaza la hipótesis alternativa H1.

Tabla 14.

Correlación entre la Realización personal y el desempeño laboral

			Realización personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	1,000	-,203
		Sig. (bilateral)	.	,078
		N	76	76
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,203	1,000
		Sig. (bilateral)	,078	.
		N	76	76

**\*\*.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Decisión estadística

Para tomar la decisión estadística de aceptar o rechazar la H1, se aplica el método del valor de la probabilidad “P” (sig.), según el cual si el valor de “P” (sig.)  $\leq \alpha$ , entonces se acepta la Ha, en caso contrario se rechaza.

Para contrastar la hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman de varia de -1.0 a +1.0, si el valor Rho de Spearman es menor a cero significa correlación negativa y si por el contrario el valor Rho de Spearman es mayor a cero indica correlación positiva, pero si el valor Rho es cero (0), indica la ausencia de correlación entre las variables de estudio.

De acuerdo a la tabla 14 se observa que el coeficiente de correlación entre las dos variables de estudio es:  $\rho = -0,203$ , lo cual se interpreta como una correlación negativa baja, asimismo, el valor de  $p = 0,078$  (sig. bilateral), al compararlo con el valor convencional de  $\alpha = 0,05$  y se tiene que  $0,078 > 0,05$ . Por tanto, no se rechaza H0, es decir, no existe relación significativa entre el nivel de estrés en su dimensión de realización personal con el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima - 2022.

## VI. ANALISIS DE RESULTADOS

### 6.1. Análisis inferencial.

Conforme al análisis de datos se observó, con respecto a la variable nivel de estrés en el personal asistencial, el 5.3% tiene un nivel de estrés bajo, 60.5% nivel moderado, 31.6% nivel alto y 2.6% nivel elevado de estrés. En cuanto a la variable desempeño laboral el total de los encuestados presenta el 14.5% desempeño regular y el 85.5% desempeño bueno. De igual manera, lo que se confirmó en el Rho de Spearman de  $-0,365$  representa este valor negativo bajo, la cual faculta concluir que existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales - 2022. Al ser la correlación negativa indica que, a medida que el estrés sea alto, el desempeño laboral será deficiente.

En base al análisis de datos se observa que el agotamiento emocional en el personal asistencial presentan, el 10.5% nivel bajo, el 48.7% nivel alto y el 3.9% nivel elevado, lo cual se evidencia en el desempeño laboral; de acuerdo a la investigación, el 14.5% presenta un desempeño regular y el 85.5% desempeño bueno; de igual forma, lo que se concretó con el Rho de Spearman de  $-0,368$  interpretando este valor como negativa baja, lo cual permite concluir que existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima - 2022.

Concorde al análisis de datos, se observa que la despersonalización en el personal asistencial se da un nivel bajo del 17.1%, mientras el 52,6% un nivel moderado, el 22.4% un nivel alto y el 7.9% un nivel elevado lo que refleja en el desempeño laboral donde conforme a los resultados el 14.5% presenta un desempeño regular y el 85.5% desempeño bueno; de igual forma, lo que se concretó con el Rho de Spearman de  $-0,461$  interpretando este valor como negativa moderada, lo cual permite concluir que existe

relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima - 2022.

En base al análisis de datos, se observa que la realización personal en el personal asistencial representa, el 2.6% bajo, 51.3% moderado, 43.4% alto y el 2.6% elevado lo que refleja en el desempeño laboral donde conforme a los resultados el 14.5% presenta un desempeño regular y el 85.5% desempeño bueno, lo que refleja en el desempeño laboral donde conforme a los resultados el 14.5% presenta un desempeño regular y el 85.5% desempeño bueno; de igual forma, lo que se concretó con el Rho de Spearman de -0,203 interpretando este valor como negativa baja, lo cual permite concluir que no existe relación significativa entre el nivel de estrés en su dimensión de realización personal con el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima - 2022.

## VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 7.1. Comparación de los resultados.

Habiéndose realizado el trabajo de campo en la realidad problemática y partiendo de los resultados obtenidos en el estudio en relación al nivel de estrés y desempeño laboral se obtuvo que el Rho Spearman alcanzó un coeficiente de -0,365 y un valor de  $p= 0,001$  (sig. Bilateral) con la cual se evidencia una correlación negativa baja por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral. Estos resultados coinciden con los encontrados por Legua y Benabente (2021) teniendo como objetivo determinar la relación entre estrés y desempeño laboral, el estudio de tipo descriptivo, cuantitativo y transversal, se encontró que el estrés es de nivel medio 55.3%, nivel bajo 29.8% y nivel alto 14.9%. El desempeño laboral de nivel regular 44.7%, nivel bueno 38.3% y nivel deficiente 17%. Se concluyó que existe relación entre el estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería, la cual coincide con Collantes K. (2021); este estudio obtuvo como resultado: el 60% tiene un nivel medio de estrés, 6,25% alto y el 33,75% un nivel bajo, sobre los resultados del desempeño laboral que el 52.5% presenta un desempeño adecuado y el 47.5% presenta un desempeño inadecuado, determinando que hay relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral.

Lo que no coincide en el estudio realizado por Varela L., Valle A. (2019) cuyo propósito fue identificar qué relación hay entre el estrés ocupacional y el desempeño laboral. Se aplicaron 2 cuestionarios con las 2 variables, obteniendo como resultado que el 20% presentaron nivel de estrés alto, el 66.7% nivel de estrés medio y el 13.3% nivel bajo, el de satisfacción laboral arrojó el 76.7% están satisfechos y el 23.3% insatisfechos; se concluyó que no hay relación entre el estrés ocupacional y satisfacción laboral en la muestra de estudio.

Por otro lado, no coincide con los resultados de Guerrero L. (2022), en su trabajo de investigación "Estrés laboral y el desempeño laboral en el

personal de salud al COVID – 19” teniendo la muestra de 90 profesionales, obteniendo como resultado un nivel alto de estrés laboral con un 64.4%, un 24.4% con nivel medio y el 11% es bajo, con lo que se interpreta que parte del personal del personal de salud cuenta tiene un alto índice de estrés laboral. Concluyendo que existe una relación entre las 2 variables.

El presente estudio se compara con los resultados de Velásquez y Villavicencio (2016) donde se cogió la muestra de 167 profesionales obteniendo como resultado que el 71.9% presenta un estrés percibido, el 57.5% presenta un nivel de estrés bajo mientras que el 14.4% un nivel de estrés alto. Además, se evidenció que los participantes que presentaban estrés van a mostrar una disminución leve en su desempeño laboral; es decir, que el estrés si presenta una relación con el desempeño laboral, todo esto en una relación estadísticamente significativa y un valor de  $p=0,000$ .

El presente estudio permitió determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral, entre las fortalezas más significativas para lograr dicha investigación fue la base teórica lo que nos permitió realizar e investigar en un periodo de pandemia por la COVID-19, adaptarnos a los cambios, a la nueva modalidad virtual para lograr alcanzar los objetivos trazados. Por otro lado, cabe mencionar las debilidades que se presentaron para realizar la investigación como la creación y aplicación de los instrumentos que fue de manera virtual adaptando a los cuestionarios a una plataforma digital, la poca disponibilidad del personal asistencial para desarrollar los cuestionarios, la dificultad de acceso a dicha institución, a pesar de la dificultad se logró cumplir con los objetivos trazados.



## CONCLUSIONES

- En cuanto al objetivo general, se logró determinar que, existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de patologías Renales, Lima – 2022, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0,365, lo cual se interpreta como una relación negativa baja y un p-valor de 0,001, el cual es menor al valor de significancia (0,05); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- De los resultados obtenidos del objetivo específico 1, se ha podido determinar que existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de patologías Renales, Lima – 2022; se ha obtenido un coeficiente de correlación de Spearman de -0,368, el cual indica una relación negativa baja y un p-valor de 0,001, el cual es menor al valor de significancia; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- De los resultados obtenidos del objetivo específico 2, se ha podido determinar que existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral en una Institución de Patologías Renales, Lima – 2022, obteniéndose un coeficiente de correlación de Spearman de -0,461, el cual indica una relación negativa moderada y un p-valor de 0,000, el cual es menor al valor de significancia (0,05); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- De los resultados obtenidos del objetivo 3, se ha podido determinar que no existe relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de patologías Renales, Lima – 2022, obteniéndose un coeficiente de

correlación de Spearman de 0,078, el cual es mayor al valor de significancia (0,05); por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

## RECOMENDACIONES

- Debido a que se encontró relación entre las variables de estudio, la presente investigación quiere aportar y, a la vez, contribuir con la Institución Especializada en patologías Renales a implementar y promover actividades de esparcimiento y de distracción dentro del entorno laboral que ayuden a disminuir los niveles de estrés y mejorar el desempeño laboral.
- Al personal asistencial se le recomienda asistir periódicamente a consultas con los especialistas del área de psicología de la institución con el fin de detectar a tiempo algunas posibles alteraciones en su estado emocional y también tratar problemas laborales para que no influyan negativamente en su desempeño laboral.
- A los profesionales de la salud de la institución se les recomienda que siempre tengan en cuenta la importancia del cuidado humanizado en su atención diaria a los pacientes y, en este sentido, también se recomienda la planificación de capacitaciones dirigidas a una buena atención al público y a saber manejar el estrés laboral, con la finalidad de mantener un desempeño laboral adecuado, en beneficio del usuario, el trabajador, la institución y la comunidad.
- Al gerente general de la institución de Patologías Renales se le recomienda fomentar la política de los reconocimientos laborales para premiar el esfuerzo y dedicación que el personal asistencial brinda a la institución.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1.- Velandia F., Ardón N. y Jara M. Satisfacción y calidad: análisis de la equivalencia o no de los términos [Internet] Rev. Scielo. Vol.6 no.13 [Bogotá] 2007 Recuperado de:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-70272007000200008](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-70272007000200008)

2.- Ministerio de salud. Tiempos de Pandemia 2020-2021. 1ª Edición digital. Lima: Ministerio de Salud; 2021. 191 p.

<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5485.pdf>

3.-Mena Roa Mónica. Un año récord para los trabajadores de todo el mundo. Alemania, 6 de diciembre 2021 (revisado el 19 de febrero 2022) Recuperado de:

<https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-seguran-haber-experimentado-estrés-durante-gran-parte-del-día-anterior/>

4.- Acosta M, El costo del trabajo remoto en la salud mental: 7 de cada 10 peruanos sufren de estrés laboral, Periódico el Comercio, 3 de noviembre de 2021 Lima-Perú. P 1 de 6. Recuperado de:

<https://elcomercio.pe/tecnologia/ciencias/el-costos-del-trabajo-remoto-en-la-salud-mental-7-de-cada-10-peruanos-sufre-de-estres-burnout-nndc-noticia/?ref=ecr>

5.-Burchardt, H. La crisis actual de América Latina: causas y soluciones. Nuso enero-febrero 2017 Nuso Nª 267. Recuperado de:

<https://nuso.org/articulo/la-crisis-actual-de-america-latina-causas-y-soluciones/>

6.- Gallego L, López D, Piñeres J, Rativa Y, Téllez Y. El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío, Colombia. Rev. Revista Psicología Científica. 2017 2(1) (Internet) (Citado 2020 enero 15). Recuperado de:

<https://www.psicologiacientifica.com/estres-laboral-estrategiasafrontamiento-personal-enfermeria/>

7.- Yáguar Gutiérrez SP. El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil. [Segunda Especialidad]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. 2019. Recuperado de:

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13230>

8.- Resolución Ministerial N.º 180 – 2020 Cuidado de la Salud mental del personal de salud en el contexto de COVID - 19

<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>

9.- Campana Cárdenas Dalila (2021) Estrés laboral y compromiso organizacional en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Sub Regional Andahuaylas, 2021 Recuperado de:

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/72873>

10.- Caruajulca N, Sánchez N, Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de enfermería, Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, Cajamarca 2020 Recuperado de:

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma/690/1/Nancy%20Robertina%20Caruajulca%20Cercado.pdf>

11.- Resolución Ministerial N.º 180 – 2020 Cuidado de la Salud mental del personal de salud en el contexto de COVID – 19 Recuperado de:

<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>

12.-Paucar J. (2015) Nivel de estrés y el desempeño laboral de enfermeras en los servicios de quemados y trasplante de medula del Instituto Nacional De Salud del Niño Recuperado de:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20188>

13.- Morales M. (2018) Nivel de estrés y su vínculo con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de UCI del Hospital de emergencia villa el Salvador - 2018 Recuperado de:

[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3342/MORALES%20VILLAGOMEZ\\_TESIS2DA\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3342/MORALES%20VILLAGOMEZ_TESIS2DA_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

14.- Varela L, Valle A. (2019) Estrés ocupacional y satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de la clínica Oncosalud en el año 2019 Recuperado de:

<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5356/VARELA%20%20VALLE%20FCS%20DA%20ESP%202019.pdf?sequence=1&isAllowed>

15.- Pereyra M, Benavente R. (2021) Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, Hospital Santa María Del Socorro, Ica 2021. Recuperado de:

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1373/1/Maria%20Elena%20Pereyra%20Legua.pdf>

16.- Collantes K. (2021) Relación entre el estrés y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Huacho -2019. Recuperado de:

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4388/KAREN%20MAGALY%20COLLANTES%20PE%c3%91A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

17.- Guerrero L. (2022) Estrés laboral y el desempeño laboral en el personal de salud al COVID – 19 en un centro de atención primaria – Chiclayo

Recuperado de:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78509/Guerrero\\_CLY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78509/Guerrero_CLY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

18.- Hernández L, Ramírez P, Sánchez E, Romero C. (2020) Programas de promoción y prevención de riesgo psicosocial del estrés laboral en enfermeros y enfermeras en Colombia 2020. Recuperado de:

<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/25319?locale=es>

19.- Flores G, Ochoa A. (2018) “Estrés laboral del personal de enfermería en el área de emergencia del hospital del niño Dr. Francisco Icaza Bustamante, durante el periodo de junio hasta agosto del 2018”. Guayaquil-Ecuador Recuperado de:

<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/35908>

20.- Velásquez, F D., y Villavicencio, D A. Nivel de estrés laboral en profesionales de la Salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi - Tulcán) durante el periodo de setiembre – octubre del 2016. Disertación previa a la obtención del título de médico cirujano. Universidad Pontificia Universidad del Ecuador, 2016. Disponible en:

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13896/Tesis%20Final%20Final%202.4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

21.- Onofre Pérez, L (2019) Influencia del estrés laboral del personal de la dirección de talento humano del Hospital de Especialidades Fuerzas armadas N-º 1, Quito en el año 2019. Recuperado de:

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>

22.- Meneses Palomeque B, Rea Balladares J. (2019) “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una cadena de farmacias de Cuenca” Cuenca-Ecuador. Recuperado de:

<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/32153>

23.- Gallardo I, Estrés. Cuidateplus.2021. Recuperado de:  
<https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/estres.html>

24.- NIH. National Institute of mental health. Estado Unidos, Publicación de NIH Núm. 20-MH-8125S. Recuperado de:

<https://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/estoy-tan-estresado>

25- García, M., & Gil, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona, 19(1), 11-30.

<http://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/968>

26.- Crespo M, Fernadez-lansac V, Soberón C, Adaptación española de la “Escala de resiliencia de Cannon-Davidson (CD-RISC) en situaciones de estrés crónico. 2014 (consultado el 25 de febrero 2022) Recuperado de:

[https://scholar.google.com.pe/scholar?q=\(Crespo,+Fernandez,+%26+Soberon,+2014\)&hl=es&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=(Crespo,+Fernandez,+%26+Soberon,+2014)&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)

27.- Rodríguez J, Freitas Da Silva G, Barros M, Lima M Concepciones teóricas de Neuman asociadas con la prevención de las úlceras por presión: un estudio de caso. Octubre-diciembre 2015. Disponible en:

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962015000300007#:~:text=La%20Teor%C3%ADa%20de%20Betty%20Neuman,por%20la%20persona%20en%20general](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962015000300007#:~:text=La%20Teor%C3%ADa%20de%20Betty%20Neuman,por%20la%20persona%20en%20general)

28.- Sanders S, Estrés laboral en personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos Hospital Escuela Universitario, Tegucigalpa Honduras Enero-marzo 2016, tesis para optar el título de maestría en salud, Honduras. Universidad nacional autónoma de Nicaragua. Disponible en:

<https://repositorio.unan.edu.ni/7800/1/t901.pdf>

29.- Miller L, Smith A. Los distintos tipos de estrés. [Internet] American Psychological Association. 2017 [Citado el 2 de febrero del 2021]Recuperado de:



<https://www.apa.org/topics/stress/tipos>

30.- Maslach C. Comprendiendo el Burnout. Rev. Ciencia y Trabajo; 2009: 11(32): 37-43. Disponible:

<https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>

31.- Chiavenato I. Gestión del talento humano. McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A DE C.V, 3ra edición Colombia; 2009 Disponible:

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

32.- Alles M. Desempeño por competencias. Evaluación de 360°, 4ta Edic. Buenos Aires: Granca, 2013.

33.- Rodríguez P. Nivel de satisfacción y desempeño laboral de trabajadores de la Micro Red de San José de Secce. Huanta 2017 Recuperado de:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20549/%20Rodriguez\\_tp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20549/%20Rodriguez_tp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

34.- Minsal D, Pérez Y. Hacia una nueva cultura organizacional: La cultura del conocimiento. Acimed. 2007; 16

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352007000900008](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352007000900008)

35.- Quispe E (2015) Clima Organizacional y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Paucha, Andahuaylas. Recuperado de:

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAJ\\_0c846fdbcd9657b5ac87bb32ededa471](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAJ_0c846fdbcd9657b5ac87bb32ededa471)

36.- Furnham A. (2001). Psicología Organizacional. 1ra Edic. México, Oxford: University Press.

<https://www.redalyc.org/pdf/3378/337829537002.pdf>

37.- Espinoza A, Gilbert M, Oria M. El desempeño de los profesionales de enfermería. Revista Cubana de Enfermería [Revista en internet]. 2016 [citado 24 Feb 2022]; 32 (4) Disponible en:

<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823>

38.- Chen L, Evans D, Evans T, Sadana R, Stilwell B, Travis P. Colaboremos por la salud. Informe sobre la salud mundial - OMS; 2006. Disponible en:

[https://www.who.int/whr/2006/whr06\\_es.pdf](https://www.who.int/whr/2006/whr06_es.pdf)

39.- Davis K. y Newstrom J. Comportamiento Humano en el trabajo, Comportamiento Organizacional.

40.- Dessler G, Varela R. (2011). Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano. 5ta Edición. México: Pearson Educación. Recuperado de:

<http://uprid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1558/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

41.- Galeano, L. (2010) Administración del talento Humano. Bogotá, Colombia: Universidad Santo Tomás.

42.- Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. 10ª edición. México: Pearson Educación. Disponible en:

[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/R\\_OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R_OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf)

43.- Real academia española. RAE. Madrid, 2022. Disponible en:

<https://dle.rae.es/resiliencia?m=form>

44.- Hernández R, Mendoza, C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. Disponible en:

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

45.- Carrasco, S. Metodología de la investigación científica. segunda edición. Editorial San Marcos.2017.

46.-Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. Metodología de Investigación. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana editores.2014.

47.-Mitma, M. Robles R. Riesgo Ocupacional y desempeño del profesional de enfermería en sala de operaciones Hospital San Miguel La Mar – Ayacucho, 2017. Recuperado de :

[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3363/MITMA%20Y%20ROBLES\\_TESIS2DA\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3363/MITMA%20Y%20ROBLES_TESIS2DA_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

# ANEXOS

**Anexo 1: Matriz de consistencia**

**Título:** “Nivel de estrés y desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales– 2022”

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGIA</b>
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima – 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> <b>P.E.1</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima -2022?</p> <p><b>P.E.2</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima -2022?</p> <p><b>P.E.3</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> <b>O.E.1</b> Determinar la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales.</p> <p><b>O.E.2</b> Determinar la relación que existe entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales.</p> <p><b>O.E.3</b> Determinar la relación que existe entre la dimensión realización personal con el desempeño laboral del</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima - 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> <b>H.E.1</b> Existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima - 2022.</p> <p><b>H.E.2</b> Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima - 2022.</p> <p><b>H.E.3</b> Existe relación significativa entre la dimensión de realización personal y el desempeño</p>	<p><b>Variable 1:</b> <b>Nivel de estrés</b></p> <p><b>Dimensiones:</b> <b>D.1</b> Agotamiento emocional <b>D.2</b> Despersonalización <b>D.3</b> Realización personal</p> <p><b>Variable 2:</b> <b>Desempeño laboral</b></p> <p><b>Dimensiones:</b> <b>D.1</b> Productividad laboral <b>D.2</b> Eficiencia laboral <b>D.3</b> Eficacia laboral</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> <b>Según su finalidad:</b> Básica <b>Según su nivel:</b> Descriptivo-correlacional <b>Según la ocurrencia de los hechos:</b> Transversal <b>Diseño de Investigación:</b> No experimental</p> <p><b>Formula de investigación</b></p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --&gt; V1     M --&gt; V2     V1 &lt;--&gt;  r  V2             </pre> </div> <p><b>Donde:</b> <b>M</b> = Muestra <b>V1</b>= Nivel de estrés <b>V2</b>= Desempeño laboral <b>r</b> = Relación</p>

<p>asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima - 2022?</p>	<p>personal asistencial en una Institución de Patologías Renales.</p>	<p>laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima - 2022.</p>	<p><b>Población</b> La población de estudio estará conformada por 76 profesionales que brinda asistencia médica en una Institución de Patologías Renales, cifra del personal asistencial que proviene de las planillas de trabajo.</p> <p><b>Muestra</b> Por ser una población pequeña se trabajó con la totalidad del personal asistencial que es conformado por médicos, licenciados y técnicos en enfermería.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario Inventario Maslach Burnout inventory – MBI, para la variable nivel de estrés</p> <p>Cuestionario de evaluación del desempeño laboral, para la variable desempeño laboral</p> <p><b>Métodos de análisis de datos</b> Se hará uso de la estadística descriptiva</p>
---	---	--	--

				para la presentación de tablas académicas y figuras, así mismo de la estadística inferencial, como es la prueba de normalidad, el coeficiente de correlación y la prueba de hipótesis. La prueba de normalidad que se empleará, será la prueba de Kolmogorov -Smirnov, por ser una muestra mayor a 50 unidades de análisis.
--	--	--	--	---

## **Anexo 2: instrumento de recolección de datos**

### **“NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN UNA INSTITUCION DE PATOLOGIAS RENALES, LIMA -2022”**

**Instrucciones:** Estimado profesional, en esta oportunidad nos encontramos realizando una investigación con el objetivo de conocer el nivel de estrés sobre el desempeño laboral, le pedimos responda con sinceridad a los 2 cuestionarios. Es de forma anónima y su respuesta nos ayudara a cumplir con el motivo de esta investigación.

**Acepto participar voluntariamente en este estudio.**

SI

NO

#### **Datos generales**

##### **Cargo que desempeña**

.....

##### **Edad**

De 18 a 28 años

De 29 a 45 años

De 46 a 62 años

Mayor de 62 años

##### **Sexo**

Hombre

Mujer



**Estado civil.**

Soltero (a)

Casado (a)

Conviviente

Divorciado

Viudo

**Tiempo que labora en la institución de estudio.**

.....

### INSTRUMENTO N<sup>a</sup> 01 Nivel de estrés

N <sup>a</sup>	Enunciado	Nunca	Algunas veces al año	Una vez al mes	Una vez a la semana	Diariamente
	<b>Dimensión 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>					
1	Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo.					
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.					
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.					
5	Siento que estoy tratando algunas personas como si fuesen objetos.					
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.					
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.					
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.					
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mis actos.					
	<b>Dimensión 2: DESPERSONALIZACION</b>					
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.					
11	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo.					

12	Me siento enérgico en mi trabajo.					
13	Me siento frustrado por el trabajo.					
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.					
	<b>Dimensión 3: REALIZACION</b>  <b>PERSONAL</b>					
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que atiendo.					
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.					
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.					
18	Me siento estimulado después de haber trabajado con los pacientes.					
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.					
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.					
22	Me parece que los pacientes de mi trabajo me culpan de algunos problemas con facilidad.					

## INSTRUMENTO N<sup>a</sup> 02 Desempeño laboral

N	Enunciado	Siempre	casi siempre	Algunas veces	Nunca
	<b>Dimensión 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>				
1	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?				
2	¿Cumples con eficacia tu trabajo dentro de la ¿Organización?				
3	¿Su nivel de producción es acorde a lo ¿Establecido por las políticas de la organización?				
4	¿Cumples con las metas establecidas por la ¿Organización?				
5	¿Contribuyes con el cumplimiento de objetivos de su organización?				
	<b>Dimensión 2: EFICIENCIA LABORAL</b>				
6	Cumples con las metas establecidas en el ¿Cronograma de la organización?				
7	¿Cumples con tus tareas asignadas?				
8	¿Conoces las funciones que se desarrollan en tu puesto de trabajo?				
9	¿Logras desarrollar tu trabajo con calidad?				
10	¿Logras realizar tus actividades que te han ¿Asignado?				
	<b>Dimensión 3: EFICACIA LABORAL</b>				
11	¿Tu grado de responsabilidad está acorde a tu capacidad laboral				
12	¿Tu nivel de conocimiento técnico te permite ¿Desenvolverte en tu puesto de trabajo?				
13	¿Logras desarrollarte con liderazgo y cooperación en tu trabajo?				
14	¿Te adaptas con rapidez a los cambios que se generan en tu ambiente laboral?				
15	¿Crees que el tiempo de ejecución de tus actividades laborales es óptimo?				

### Anexo 3: Base de datos

Datos personales					Nivel de estrés																		Desempeño laboral																						
Cargo que desempeña.	Edad.	Sexo.	Estado civil.	Tiempo que	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15				
1	Licenciada(o) en Enfermería	De 29 a 45 años.	Hombre.	Conviviente	7 a 10 años	1	1	1	3	3	3	5	3	4	4	3	5	1	4	4	2	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2			
2	Técnica(o) de Enfermería	De 29 a 45 años.	Mujer.	Casado(o)	7 a 10 años	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4			
3	Licenciada(o) en Enfermería	De 29 a 45 años.	Mujer.	Conviviente	4 a 6 años	2	3	1	5	1	1	5	1	4	2	1	5	1	1	2	1	5	5	5	1	2	1	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2			
4	Licenciada(o) en Enfermería	De 29 a 45 años.	Mujer.	Soltero(a)	7 a 10 años	2	4	2	5	1	2	4	2	5	1	1	5	1	2	1	2	5	5	5	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
5	Licenciada(o) en Enfermería	De 29 a 45 años.	Mujer.	Conviviente	1 a 3 años	3	5	4	5	2	3	5	3	4	3	1	4	3	5	2	4	4	5	5	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	2			
6	Técnica(o) de Enfermería	De 29 a 45 años.	Mujer.	Soltero(a)	1 a 3 años	2	4	3	5	2	3	4	2	3	3	2	4	2	2	1	2	3	4	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2		
7	Licenciada(o) en Enfermería	De 18 a 28 años.	Mujer.	Soltero(a)	1 a 3 años	4	3	4	4	1	2	4	2	4	3	3	4	3	3	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
8	Técnica(o) de Enfermería	De 29 a 45 años.	Hombre.	Soltero(a)	1 a 3 años	1	3	3	5	1	1	5	2	5	1	3	5	1	2	1	2	5	5	5	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
9	Técnica(o) de Enfermería	De 18 a 28 años.	Mujer.	Soltero(a)	1 a 3 años	4	4	1	5	1	1	5	3	5	1	1	5	1	3	1	1	5	5	1	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3		
10	Técnica(o) de Enfermería	De 18 a 28 años.	Mujer.	Soltero(a)	1 a 3 años	1	3	2	5	1	1	5	2	5	1	1	5	1	1	1	1	5	2	5	1	5	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4		
11	Técnica(o) de Enfermería	De 18 a 28 años.	Hombre.	Soltero(a)	1 a 3 años	3	4	3	3	2	1	3	2	2	5	4	5	4	5	1	2	5	2	5	1	5	1	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3		
12	Técnica(o) de Enfermería	De 18 a 28 años.	Mujer.	Conviviente	1 a 3 años	1	4	3	5	4	1	5	1	1	1	1	4	1	4	1	1	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
13	Licenciada(o) en Enfermería	De 18 a 28 años.	Mujer.	Soltero(a)	1 a 3 años	3	4	3	5	1	3	4	2	5	2	2	4	2	3	1	2	5	4	4	1	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3		
14	Licenciada(o) en Enfermería	De 29 a 45 años.	Hombre.	Soltero(a)	1 a 3 años	2	2	2	5	1	1	4	2	5	1	1	2	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
15	Técnica(o) de Enfermería	De 18 a 28 años.	Mujer.	Soltero(a)	1 a 3 años	2	2	2	4	1	2	5	2	5	2	2	5	1	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	Licenciada(o) en Enfermería	De 18 a 28 años.	Mujer.	Soltero(a)	4 a 6 años	3	3	3	4	1	1	3	2	5	1	1	5	2	4	1	2	5	2	5	1	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
17	Licenciada(o) en Enfermería	De 18 a 28 años.	Mujer.	Soltero(a)	1 a 3 años	1	3	3	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	3	1	3	5	5	5	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3		
18	Licenciada(o) en Enfermería	De 18 a 28 años.	Mujer.	Conviviente	1 a 3 años	3	4	2	5	1	1	5	2	5	1	1	5	2	4	1	1	5	5	5	1	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	Licenciada(o) en Enfermería	De 18 a 28 años.	Mujer.	Conviviente	1 a 3 años	1	5	4	5	1	1	4	2	5	2	2	5	5	1	1	1	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
20	Licenciada(o) en Enfermería	De 18 a 28 años.	Mujer.	Soltero(a)	1 a 3 años	2	4	4	2	3	1	5	2	5	1	4	5	4	4	3	1	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
21	Licenciada(o) en Enfermería	De 46 a 62 años.	Mujer.	Casado(o)	7 a 10 años	2	2	2	5	1	1	5	2	5	1	1	2	1	1	1	1	5	5	5	2	2	1	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
22	Técnica(o) de Enfermería	De 29 a 45 años.	Hombre.	Soltero(a)	1 a 3 años	1	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	Médico	De 46 a 62 años.	Mujer.	Casado(o)	4 a 6 años	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2		
24	Médico	De 29 a 45 años.	Hombre.	Conviviente	1 a 3 años	3	1	1	4	1	4	4	1	5	1	1	5	1	2	1	1	2	5	5	5	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	Médico	De 46 a 62 años.	Hombre.	Viudo(a)	4 a 6 años	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3			
26	Médico	De 29 a 45 años.	Mujer.	Soltero(a)	1 a 3 años	4	2	2	4	1	1	4	1	4	2	2	5	2	2	1	1	4	4	5	4	4	1	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	

	Datos personales					Nivel de estrés																	Desempeño laboral																								
	Cargo que desempeña.	Edad.	Sexo.	Estado civil.	Tiempo que	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15					
27	Médico	De 29 a 45 años.	Mujer.	Conviviente	1 a 3 años	2	3	2	5	3	4	4	3	5	4	4	4	3	1	3	4	5	3	5	2	5	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4		
28	Médico	De 46 a 62 años.	Mujer.	Casado(o)	4 a 6 años	1	2	4	3	1	1	5	2	3	1	1	4	2	2	2	2	5	4	4	1	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4		
29	Técnica(o) de Enfermería	De 18 a 28 años.	Mujer.	Soltero(a)	1 a 3 años	1	1	1	5	1	1	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4			
30	Médico	De 29 a 45 años.	Mujer.	Casado(o)	4 a 6 años	3	2	2	1	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2			
31	Médico	De 46 a 62 años.	Hombre.	Casado(o)	4 a 6 años	3	2	2	3	2	3	4	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2			
32	Médico	De 46 a 62 años.	Hombre.	Casado(o)	7 a 10 años	2	3	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4			
33	Médico	De 29 a 45 años.	Hombre.	Conviviente	4 a 6 años	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	4	4	2	3	2	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3			
34	Licenciada(o) en Enfermería	De 18 a 28 años.	Mujer.	Soltero(a)	1 a 3 años	1	3	3	5	1	2	5	2	3	4	2	4	2	4	1	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3			
35	Médico	De 29 a 45 años.	Hombre.	Soltero(a)	4 a 6 años	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2				
36	Médico	De 46 a 62 años.	Hombre.	Viudo(a)	7 a 10 años	3	4	4	3	3	2	4	3	2	3	2	2	4	3	4	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3		
37	Licenciada(o) en Enfermería	De 29 a 45 años.	Mujer.	Casado(o)	1 a 3 años	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
38	Técnica(o) de Enfermería	De 46 a 62 años.	Mujer.	Casado(o)	1 a 3 años	3	3	2	5	1	1	5	2	2	1	1	5	1	2	1	1	5	5	5	1	5	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3		
39	Médico	De 46 a 62 años.	Hombre.	Casado(o)	7 a 10 años	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	2	3	3	2	4	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2		
40	Médico	De 46 a 62 años.	Mujer.	Casado(o)	4 a 6 años	2	3	2	3	4	4	3	4	2	3	4	2	2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3		
41	Médico	De 29 a 45 años.	Mujer.	Casado(o)	4 a 6 años	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	
42	Médico	De 29 a 45 años.	Mujer.	Casado(o)	1 a 3 años	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	
43	Médico	De 46 a 62 años.	Hombre.	Casado(o)	4 a 6 años	2	3	4	3	4	2	3	4	4	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
44	Técnica(o) de Enfermería	De 29 a 45 años.	Mujer.	Soltero(a)	4 a 6 años	3	4	4	5	1	1	2	3	5	1	1	4	4	4	1	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
45	Licenciada(o) en Enfermería	De 29 a 45 años.	Mujer.	Casado(o)	4 a 6 años	2	2	2	5	1	1	5	2	5	2	2	5	1	2	1	1	5	5	5	1	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	Técnica(o) de Enfermería	De 18 a 28 años.	Mujer.	Soltero(a)	1 a 3 años	3	4	1	5	1	1	4	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	Licenciada(o) en Enfermería	De 29 a 45 años.	Mujer.	Soltero(a)	1 a 3 años	3	5	4	5	1	3	5	4	5	1	1	5	1	4	1	1	5	4	5	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	Médico	De 29 a 45 años.	Mujer.	Casado(o)	4 a 6 años	4	4	3	5	1	2	4	3	5	1	1	5	4	3	1	2	5	5	5	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
49	Licenciada(o) en Enfermería	De 29 a 45 años.	Mujer.	Soltero(a)	1 a 3 años	2	3	3	4	1	1	5	2	2	3	3	3	3	3	1	4	4	3	4	3	1	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
50	Técnica(o) de Enfermería	De 29 a 45 años.	Mujer.	Conviviente	1 a 3 años	2	4	4	5	1	1	4	3	5	2	3	5	2	2	1	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	
51	Licenciada(o) en Enfermería	De 29 a 45 años.	Mujer.	Soltero(a)	4 a 6 años	2	4	2	5	2	3	3	2	3	2	2	4	2	2	1	3	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3
52	Técnica(o) de Enfermería	De 29 a 45 años.	Mujer.	Casado(o)	4 a 6 años	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	
53	Técnica(o) de Enfermería	Mayor de 62 años.	Hombre.	Conviviente	4 a 6 años	1	1	2	4	1	1	2	1	2	1	1	4	1	2	1	1	5	4	4	4	3	1	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3		
54	Técnica(o) de Enfermería	De 29 a 45 años.	Hombre.	Casado(o)	4 a 6 años	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3		

	Datos personales					Nivel de estrés																	Desempeño laboral																								
	Cargo que desempeña.	Edad.	Sexo.	Estado civil.	Tiempo que	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15					
55	Técnica(o) de Enfermería	De 18 a 28 años.	Mujer.	Conviviente	1 a 3 años	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2				
56	Médico	De 46 a 62 años.	Mujer.	Conviviente	4 a 6 años	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
57	Técnica(o) de Enfermería	De 18 a 28 años.	Hombre.	Casado(o)	1 a 3 años	1	1	1	1	1	1	4	1	5	1	1	5	1	2	1	1	4	3	4	1	5	1	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3		
58	Médico	De 46 a 62 años.	Mujer.	Casado(o)	7 a 10 años	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3		
59	Médico	De 29 a 45 años.	Mujer.	Casado(o)	1 a 3 años	1	4	3	5	2	3	3	2	5	2	2	2	3	2	1	4	2	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4			
60	Médico	De 46 a 62 años.	Hombre.	Casado(o)	4 a 6 años	2	3	2	3	1	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2			
61	Médico	De 29 a 45 años.	Mujer.	Casado(o)	4 a 6 años	3	4	2	3	2	3	2	4	3	3	2	4	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4			
62	Médico	De 46 a 62 años.	Hombre.	Conviviente	4 a 6 años	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	
63	Licenciada(o) en Enfermería	De 46 a 62 años.	Hombre.	Conviviente	4 a 6 años	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
64	Licenciada(o) en Enfermería	De 29 a 45 años.	Mujer.	Soltero(a)	4 a 6 años	2	2	2	3	1	2	5	2	4	1	2	2	2	4	1	1	5	5	5	5	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
65	Médico	De 29 a 45 años.	Mujer.	Casado(o)	4 a 6 años	2	2	1	5	1	1	1	2	5	3	2	3	1	2	1	2	5	4	5	2	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
66	Técnica(o) de Enfermería	De 18 a 28 años.	Hombre.	Soltero(a)	1 a 3 años	1	1	1	2	1	1	2	1	3	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	1	4	1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	
67	Técnica(o) de Enfermería	De 29 a 45 años.	Mujer.	Casado(o)	1 a 3 años	1	1	1	5	1	1	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	4	5	4	4	1	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3
68	Técnica(o) de Enfermería	De 29 a 45 años.	Mujer.	Casado(o)	4 a 6 años	2	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	1	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
69	Técnica(o) de Enfermería	De 29 a 45 años.	Mujer.	Conviviente	4 a 6 años	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	
70	Técnica(o) de Enfermería	De 46 a 62 años.	Mujer.	Casado(o)	4 a 6 años	2	3	2	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	
71	Técnica(o) de Enfermería	De 29 a 45 años.	Mujer.	Casado(o)	4 a 6 años	2	4	3	5	1	1	5	2	5	2	2	4	2	2	1	1	5	5	5	1	5	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2
72	Licenciada(o) en Enfermería	De 46 a 62 años.	Mujer.	Casado(o)	7 a 10 años	2	2	2	5	1	1	4	2	5	1	1	4	2	2	1	1	5	5	5	2	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
73	Técnica(o) de Enfermería	De 46 a 62 años.	Mujer.	Casado(o)	1 a 3 años	3	4	4	5	1	3	4	4	4	1	1	4	4	5	1	1	5	5	5	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
74	Técnica(o) de Enfermería	De 18 a 28 años.	Mujer.	Soltero(a)	1 a 3 años	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
75	Técnica(o) de Enfermería	De 29 a 45 años.	Hombre.	Conviviente	4 a 6 años	2	3	1	5	1	3	5	3	5	2	2	3	2	3	2	2	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
76	Técnica(o) de Enfermería	De 29 a 45 años.	Mujer.	Casado(o)	4 a 6 años	4	5	4	5	1	5	4	5	3	4	5	4	4	5	1	5	3	3	5	3	3	5	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	

## Anexo 4: Carta de Presentación



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA  
DE ICA**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chincha Alta, 2 de mayo del 2022

### OFICIO N°111-2022-UAI-FCS

CENTRO ESPECIALIZADO EN ENFERMEDADES RENALES  
DRA. MARGA LÓPEZ CONTRERAS  
DIRECTORA MEDICA  
AV. AVIACIÓN 4822, SANTIAGO DE SURCO  
PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

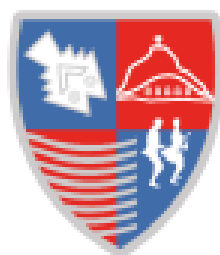
Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



DRA. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO  
DECANA





# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, FUENTES MÓLINA LÓURDES PATRICIA identificada con DNI 41679830 y HURTADO DÍAZ RUTH ALEJANDRINA identificada con DNI 10330586 del programa Académico de Enfermería, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO ESPECIALIZADO EN ENFERMEDADES RENALES, LIMA - 202"**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de Investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

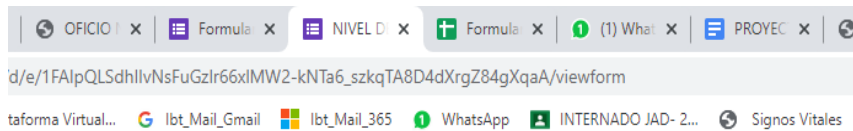
Chincha Alta, 2 de mayo del 2022



\_\_\_\_\_  
DRA. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO  
DECANA

**Anexo 5: Evidencias fotográficas**



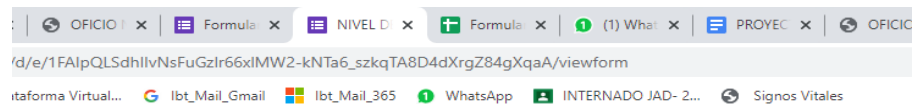


## NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO ESPECIALIZADO DE ENFERMEDADES RENALES LIMA-2022.

Nos dirigimos a usted, solicitando su colaboración al fin de recolectar datos requeridos para un estudio de investigación " Nivel de estrés y desempeño laboral del personal asistencial del centro especializado de enfermedades renales" elaborado por las bachilleres de enfermería Fuentes Molina Lourdes y Hurtado Diaz Ruth, el cuál tiene como objetivo determinar el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en el centro.

El siguiente cuestionario consta de 2 secciones: nivel de estrés (22 preguntas) divididas en 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal y desempeño laboral (15 preguntas) divididas en 3 dimensiones: productividad laboral, eficiencia laboral y eficacia laboral esto tomará aproximadamente entre 10-20 minutos en su resolución donde sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación y la información recogida será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Si durante la aplicación del cuestionario se siente incómodo(a) podrá retirarse en cualquier momento y dejar de participar; desde ya le agradecemos su participación.



Acepto participar voluntariamente en este estudio. \*

- Si acepto
- No acepto

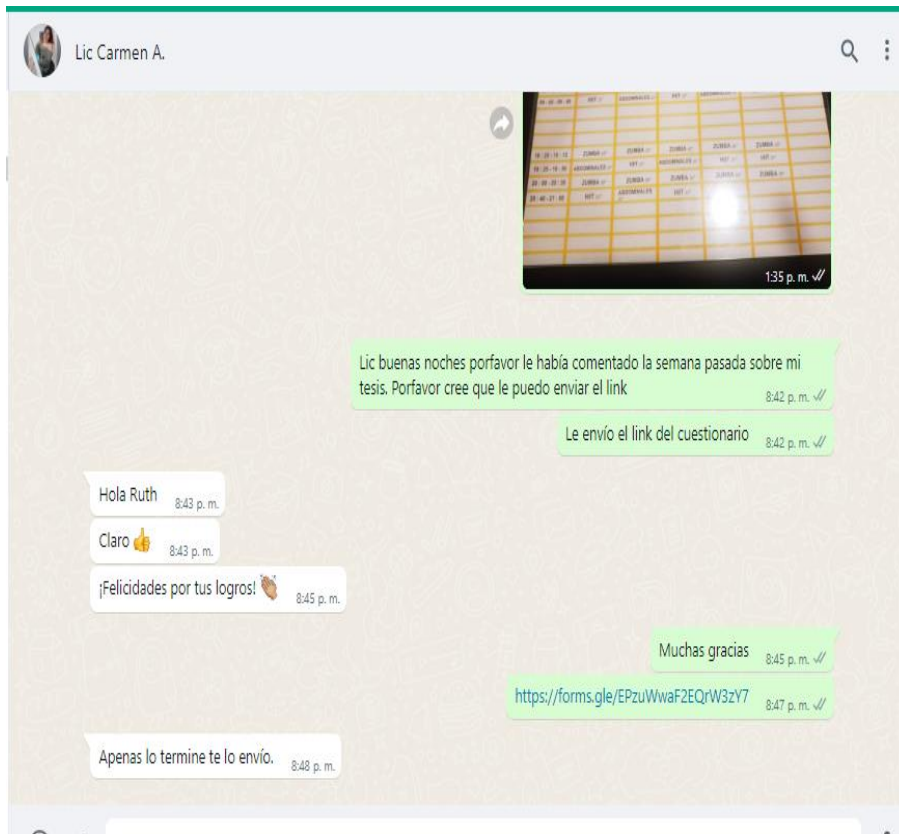
Cargo que desempeña. \*

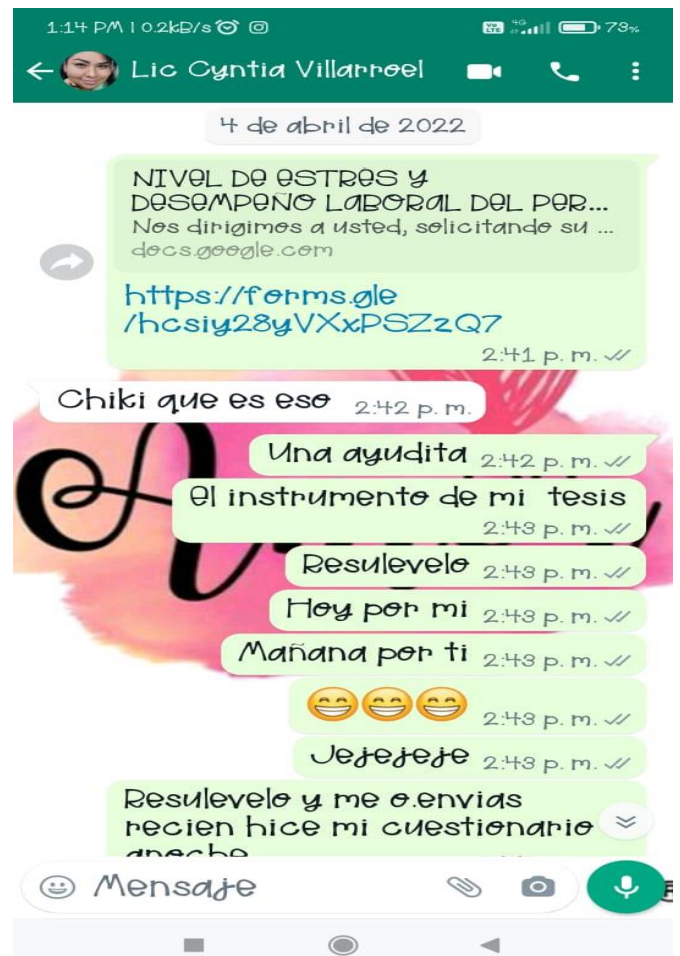
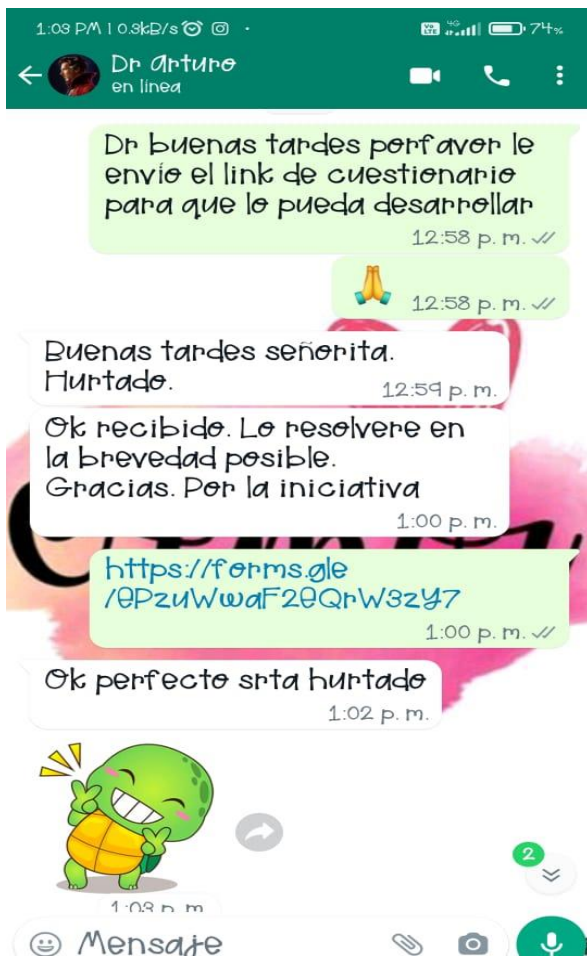
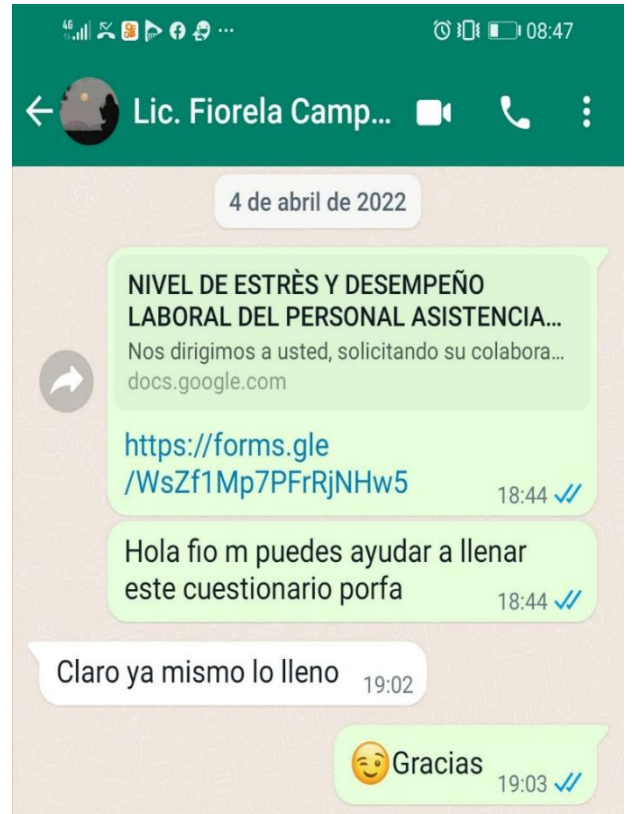
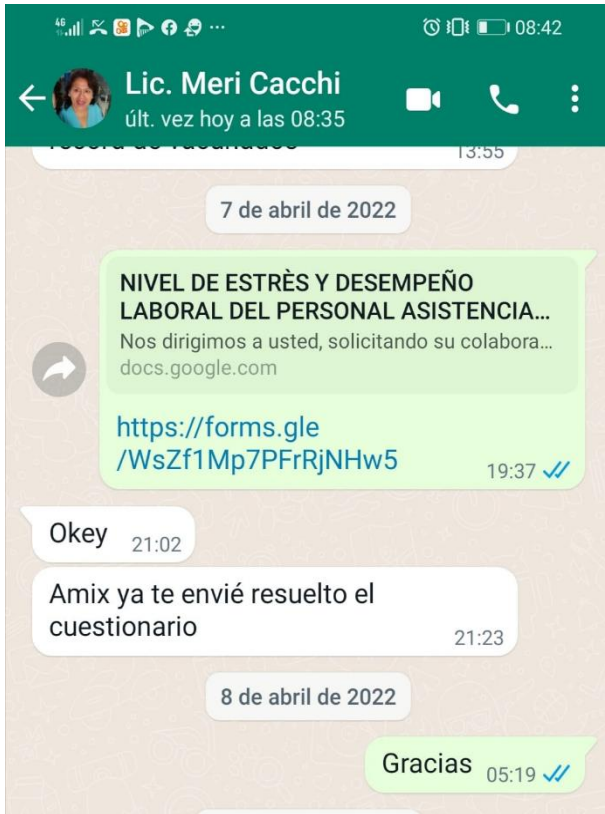
Tu respuesta

Edad. \*

- De 18 a 28 años.
- De 29 a 45 años.
- De 46 a 62 años.
- Mayor de 62 años.

**Instrumento: cuestionario de Google forms**





## Anexo 6: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

### Consentimiento informado

Yo.....  
.....

Personal asistencial del centro especializado de enfermedades renales, mediante el presente documento manifiesto que he sido informado(a) sobre la ejecución del estudio titulado **“NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN UNA INSTITUCION DE PATOLOGIAS RENALES, LIMA – 2022”**, en la cual las investigadoras me han solicitado mi participación voluntaria, Dándome a conocer los siguientes aspectos:

- Responderé un cuestionario con preguntas relacionadas al tema de investigación, de forma anónima.
- El estudio se realiza con la finalidad de mejorar el estrés y fortalecer el desempeño laboral del personal asistencial.
- Los resultados del estudio serán utilizados exclusivamente para fines investigativos en el personal asistencial.

**Por lo tanto, firmo el presente documento confirmando mi “participación voluntaria” en el estudio**

.....

**Firma del participante**

## Anexo 7: Informe de originalidad

GRUPO N° 14			
INFORME DE ORIGINALIDAD			
<b>19%</b>	<b>18%</b>	<b>3%</b>	<b>2%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
FUENTES PRIMARIAS			
<b>1</b>	<b>slidehtml5.com</b> Fuente de Internet		<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>www.epgunheval.edu.pe</b> Fuente de Internet		<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>prezi.com</b> Fuente de Internet		<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>renatiqa.sunedu.gob.pe</b> Fuente de Internet		<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>solprose.tripod.com</b> Fuente de Internet		<b>2%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.uta.edu.ec</b> Fuente de Internet		<b>2%</b>
<b>7</b>	<b>Edwin Gustavo Estrada Araoz, Néstor Antonio Gallegos Ramos. "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonía peruana", Educação &amp; Formação, 2020</b> Publicación		<b>2%</b>
	<b>repositorio.uandina.edu.pe</b>		
<b>8</b>	Fuente de Internet		<b>2%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.usil.edu.pe</b> Fuente de Internet		<b>1%</b>
<b>10</b>	<b>repositorio.unfv.edu.pe</b> Fuente de Internet		<b>1%</b>

## Anexo 8: Corrector de Estilo

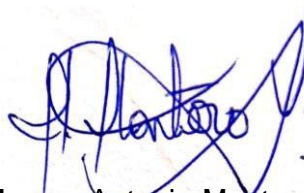
**“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

### CONSTANCIA DE CORRECCIÓN DE ESTILO

Quien suscribe, Mg. **MARCOS ANTONIO MONTORO VALDIVIA**, identificado con D.N.I. N°09542548, dejo constancia de haber efectuado la revisión y corrección de estilo de la tesis titulada: **“Nivel de estrés y desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima – 2022”**, presentado por los autores **Lourdes Patricia Fuentes Molina** y **Ruth Alejandrina Hurtado Diaz**, para optar el título profesional de enfermería.

Se expide la presente a solicitud de los interesados para los fines queestimen conveniente.

Lima, 27 de mayo de 2022.



Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia



**“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

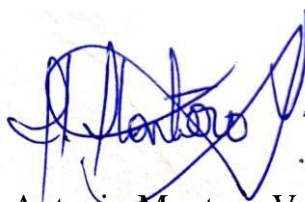
**CONSTANCIA DE TRADUCCIÓN DE RESUMEN  
(ABSTRACT)**

Quien suscribe, Mg. **MARCOS ANTONIO MONTORO  
VALDIVIA,**

Identificado con D.N.I. N°09542548, dejo constancia de haber efectuado la traducción al idioma inglés del resumen de la tesis titulada: **“Nivel de estrés y desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales - 2022”**, presentado por los autores **Lourdes Patricia Fuentes Molina** y **Ruth Alejandrina Hurtado Diaz**, para optar el título profesional de enfermería.

Se expide la presente a solicitud de los interesados para los fines queestimen conveniente.

Lima, 6 de junio de 2022.



Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia

Cambridge English Entry Level  
Certificate Council of Europe  
Level B1