



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

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

TESIS

Nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de salud del
servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha -
2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Salud pública, salud ambiental y satisfacción con los servicios de
salud

PRESENTADO POR

Valera Calderon, Bruno Paolo
Ramirez Aspajo, Leopoldo

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ENFERMERIA**

ASESOR

Dra. Anticona Valderrama, Daniela Milagros
<https://orcid.org/0000-0002-1189-4789>

Chincha, Perú, 2025

Nombre del proyecto

Nivel de Estrés y Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Servicio de Emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025

Línea de investigación adscrita

Salud Pública, Salud Ambiental y Satisfacción con los Servicios de Salud

Palabras clave

Estrés, desempeño laboral, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal

Constancia de Aprobación de la investigación



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 09 de agosto del 2025

Mg. Jose Yomil Perez Gomez
Decano de la Facultad de salud
Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, **Bach. Valera Calderon, Bruno Paolo** y **Bach. Ramirez Aspajo, Leopoldo**, de la Facultad de salud, del programa Académico de ENFERMERIA, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO:

"Nivel de Estrés y Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Servicio de Emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2025"

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

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



Firmado digitalmente por:
ANTICONA VALDERRAMA DANIELA
MILAGROS FIR 47152075 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 09/08/2025 12:27:18-0500

Dra. Daniela Milagros Anticona Valderrama
DNI N° 47152075

Código ORCID N.º <https://orcid.org/0000-0002-1189-4789>

Declaratoria de autenticidad de la investigación



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **Bruno Paolo Valera Calderón** identificado con DNI N° **75983171** y **LEOPOLDO RAMIREZ ASPAJO** identificado con DNI N° **41153753**, en mi condición de bachiller del programa de estudios de **Enfermería**, de la Facultad **Medicina Humana y Ciencias de la Salud**, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la tesis titulada **"Nivel de Estrés y Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Hospital Amazónico de Yarinacocha 2025"**, declaro bajo juramento que:

- La investigación realizada es de nuestra autoría
- 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.
- 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.
- Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, los investigadores no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- 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:

12% similitud

Autorizo 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, 5 de septiembre del 2025


VALERA CALDERON BRUNO PAOLO
DNI N° 75983171


RAMIREZ ASPAJO LEOPOLDO
DNI N° 41153753

CERTIFICACIÓN AL DORSO →

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO REDACTADO EN ESTA NOTARÍA

Betty



Luis

CERTIFICACIÓN DE FIRMAS
CERTIFICO: QUE LAS FIRMAS QUE ANTECEDEN CORRESPONDEN

A: Bruno PAOLO VALERA CALDERON
LEOPOLDO RAMIREZ ASPAT

IDENTIFICADOS (AS) CON DNI. N° 5983171
4153753

EL NOTARIO NO ASUME LA RESPONSABILIDAD POR EL CONTENIDO DEL
PRESENTE DOCUMENTO, DOY FE
YARINACUCHA

SEP 2025



BONAL GIOVANNI MENDOZA POZO
NOTARIO - COLEGIO DE NOTARIOS DE ICA



COLEGIO DE NOTARIOS DE ICA



NOTARIA
MENDOZA POZO RONALD GIOVANNI
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA



INFORMACIÓN PERSONAL
DNI 75983171
Primer Apellido VALERA
Segundo Apellido CALDERON
Nombres BRUNO PAOLO

CORRESPONDE

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.


VALERA CALDERON BRUNO PAOLO
DNI 75983171

INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR

Operador: 72872034 - Silvanita Marina Tananta Navarro
Fecha de Transacción: 05-09-2025 16:24:39
Entidad: 10225106083 - MENDOZA POZO RONALD GIOVANNI

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verification.do>
Número de Consulta: 0117958700



L.F. Jurada





0117956035



**NU IAKIA
MENDOZA POZO RONALD GIOVANNI
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



INFORMACIÓN PERSONAL

DNI 41153753
Primer Apellido RAMIREZ
Segundo Apellido ASPAJO
Nombres LEOPOLDO

CORRESPONDE

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.



**RAMIREZ ASPAJO, LEOPOLDO
DNI 41153753**

INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR

Operador: 72872034 - Silvanita Marina Tananta Navarro
Fecha de Transacción: 05-09-2025 16:00:40
Entidad: 10225106083 - MENDOZA POZO RONALD GIOVANNI

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en: <https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verificacion.do>
Número de Consulta: 0117956035



*L.F.
D. Junco*



Dedicatoria

Esta tesis es un logro que Compartimos a nuestras madres por su amor, dedicación, sacrificio y a nuestra familia, quienes han estado con nosotros en cada paso de este camino. Gracias por ser un ejemplo a seguir.

Valera Calderon, Bruno Paolo

Ramirez Aspajo, Leopoldo

Agradecimientos

Agradecemos profundamente a nuestras madres y a nuestra familia por su apoyo y comprensión durante este proceso. También agradecer a la universidad Autónoma de Ica por abrirnos la puerta y darnos la oportunidad de culminar nuestra hermosa carrera y titularnos

Valera Calderón, Bruno Paolo
Ramirez Aspajo, Leopoldo

Resumen

La presente investigación analiza la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha durante el año 2025. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo básico y nivel correlacional. La muestra estuvo compuesta por 89 trabajadores, a quienes se aplicaron instrumentos validados para medir las variables de estudio. Los resultados revelaron que el 96.6 % del personal presentó niveles de estrés entre medio y alto, siendo predominante el agotamiento emocional. En cuanto al desempeño laboral, el 91.9 % mostró un nivel bajo, destacando limitaciones en la calidad del trabajo, la responsabilidad, el trabajo en equipo y el compromiso institucional. El análisis inferencial, mediante la prueba Rho de Spearman, evidenció una correlación negativa significativa entre ambas variables ($r = -0.8998$; $p < 0.05$), indicando que a mayor nivel de estrés, menor desempeño laboral. Se concluye que el estrés laboral constituye un factor determinante en el deterioro del rendimiento profesional, lo que subraya la necesidad de implementar estrategias institucionales orientadas al bienestar psicosocial del personal de salud en contextos de alta demanda asistencial.

Palabras claves: Estrés, desempeño laboral, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

Abstract

This research analyzes the relationship between stress levels and job performance among healthcare personnel in the emergency department of the Amazon Hospital of Yarinacocha during the year 2025. A quantitative approach was used, with a non-experimental, basic, and correlational design. The sample consisted of 89 workers, who were administered validated instruments to measure the study variables. The results revealed that 96.6% of the staff presented medium to high stress levels, with emotional exhaustion being predominant. Regarding job performance, 91.9% showed low levels, highlighting limitations in work quality, responsibility, teamwork, and institutional commitment. The inferential analysis, using Spearman's Rho test, showed a significant negative correlation between both variables ($r = -0.8998$; $p < 0.05$), indicating that higher stress levels indicate lower job performance. It is concluded that work-related stress is a determining factor in the deterioration of professional performance, which underscores the need to implement institutional strategies aimed at the psychosocial well-being of healthcare personnel in contexts of high healthcare demand.

Keywords: Stress, job performance, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment.

INDICE

Portada.....	ii
Constancia de Aprobación de la investigación	iii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iv
Dedicatoria	viii
Agradecimientos.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
Índice general.....	xi
Índice de tablas académicas	xiii
Índice de figuras	xv
I. INTRODUCCIÓN.....	17
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
2.1. Descripción del problema.....	18
2.2. Pregunta de investigación general	20
2.3. Preguntas de investigación específicas	20
2.4. Objetivo general y específicos	20
2.5. Justificación e importancia	21
III. MARCO TEÓRICO.....	23
3.1. Antecedentes	23
3.2. Bases Teóricas	30
3.3. Marco Conceptual	36
IV. METODOLOGÍA.....	39
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 – Muestra.....	46
4.7. Técnica e instrumentos	46
4.8. Técnica de análisis y procesamiento de datos.....	48
V. RESULTADOS	50
5.1. Presentación de resultados.....	50
5.2. Interpretación de resultados estadística descriptiva.....	59
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	62

6.1. Análisis inferencial	62
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	66
7.1. Comparación de resultados	66
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	71
ANEXOS	78
Anexo 1: Matriz de consistencia	78
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	80
Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos	84
Anexo 4: Base de datos	90
Anexo 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud	95
Anexo 6: Evidencia fotográfica.....	99

Índice de tablas académicas

		Pág.
Tabla 1	Nivel de estrés en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.	50
Tabla 2	Niveles de la dimensión agotamiento emocional personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.	51
Tabla 3	Niveles de la dimensión despersonalización al personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.	52
Tabla 4	Niveles de la dimensión realización personal al personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.	53
Tabla 5	Nivel de desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.	54
Tabla 6	Niveles de la dimensión calidad de trabajo del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.	55
Tabla 7	Niveles de la dimensión responsabilidad del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.	56
Tabla 8	Niveles de la dimensión trabajo en equipo del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.	57
Tabla 9	Niveles de la dimensión compromiso institucional del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.	58
Tabla 10	Test de Normalidad KS	62
Tabla 11	Prueba de hipótesis general	63
Tabla 12	Prueba de hipótesis específica N°1	64
Tabla 13	Prueba de hipótesis específica N°2	64
Tabla 14	Prueba de hipótesis específica N°3	65

Índice de figuras

Pág.

Figura 1	Nivel de estrés en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.	50
Figura 2	Niveles de la dimensión agotamiento emocional personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.	51
Figura 3	Niveles de la dimensión despersonalización al personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.	52
Figura 4	Niveles de la dimensión realización personal al personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.	53
Figura 5	Nivel de desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.	54
Figura 6	Niveles de la dimensión calidad de trabajo del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.	55
Figura 7	Niveles de la dimensión responsabilidad del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.	56
Figura 8	Niveles de la dimensión trabajo en equipo del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.	57
Figura 9	Niveles de la dimensión compromiso institucional del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.	58

I. INTRODUCCIÓN

El estrés en la actualidad se considera al estado que experimenta el ser humano, provocado por diversas situaciones que generan tensión en su vida diaria. Un ejemplo claro se encuentra en el entorno laboral, donde los individuos enfrentan largas jornadas de trabajo, sobrecarga de tareas y factores que impactan negativamente en su bienestar, dificultando así el desempeño adecuado de sus actividades, y esto se puede identificar en mayor magnitud en los profesionales de la salud, debido a ello se realiza la presente investigación.

Asimismo, el propósito de este estudio de investigación es determinar el nivel de estrés experimentado por el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha y analizar cómo este afecta tanto la calidad de la atención brindada como el bienestar del personal. Con base en los resultados, se busca ofrecer recomendaciones que contribuyan a mejorar las condiciones laborales y fomentar un entorno de trabajo más saludable y eficiente, es por ello que se plantea como principal objetivo determinar el nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha.

No obstante, se desarrollarán los siguientes capítulos para poder conseguir los objetivos planteados tenemos como II capítulo al planteamiento del problema, III capítulo el marco teórico que le dará el sustento necesario a la investigación, IV capítulo es la metodología, V capítulo corresponde a los resultados, continuando con el VI capítulo que es el análisis de los resultados, el VII capítulo es la discusión de los resultados y por último las conclusiones y recomendaciones.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

Como menciona Ávila en el año 2014, define al estrés como una reacción fisiológica que tiene nuestro organismo frente a circunstancias difíciles que con el tiempo afectan al funcionamiento del organismo, sin embargo, estas pueden controlarse si se tiene un estilo de vida equilibrado y organizado (1). Como asevera Mamani & Caceres en el año 2019, define al desempeño como un procedimiento que mide y evalúa de manera estructural y sistemática las acciones, los comportamientos, los ausentismos y es capaz de relacionar los resultados con el trabajo que realiza y de esa manera se pueda medir la productividad del colaborador para a futuro mejorar su rendimiento (2).

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2023, el estrés laboral puede entenderse como un conjunto de respuestas emocionales, cognitivas, conductuales y psicológicas que emergen cuando las demandas del entorno profesional sobrepasan las capacidades, conocimientos o habilidades del trabajador para responder de forma adecuada. La literatura especializada ha documentado que las exigencias laborales intensas pueden multiplicar hasta por siete el riesgo de desarrollar agotamiento emocional. Asimismo, la falta de apoyo entre colegas se ha vinculado con un aumento del doble en la probabilidad de padecer trastornos musculoesqueléticos en regiones como la espalda, el cuello y los hombros. Por otro lado, el escaso control sobre las tareas asignadas se ha asociado con una duplicación del riesgo de mortalidad por causas cardiovasculares, mientras que la exposición prolongada a altos niveles de tensión en el trabajo puede triplicar el riesgo de sufrir hipertensión arterial (3).

Según lo expuesto por Florencia en su publicación de 2024, y en línea con los hallazgos del State of the Global Workplace 2024

Report elaborado por Gallup, que se basó en encuestas a trabajadores de más de 160 países, se observa que los niveles de estrés entre los empleados a nivel mundial son preocupantemente altos. Además, se detecta un bajo nivel de compromiso laboral y un incremento en los conflictos con figuras de autoridad en el entorno de trabajo. Entre las regiones con mayor prevalencia de estrés diario destacan Medio Oriente y el norte de África, donde alcanza el 52%. Le siguen América Latina y el Caribe con un 44%, mientras que Europa presenta un porcentaje considerablemente menor, situándose en el 37%.

Según el Seguro Social de Salud (EsSalud), en el año 2023, promueve un entorno seguro y saludable para el personal de salud y evitar estrés y malas posturas a través de un taller de asistencia virtual a nivel nacional, el cual tiene como objetivo que asistan mil participantes y los temas que se abordarán son: factores de riesgo psicosocial y ergonomía, además estos temas serán abordados por expertos internacionales en seguridad y salud en el trabajo, donde también participarán representantes de empresas aliadas de EsSalud afiliadas al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) (5).

Según el Ministerio de Salud (MINSA) en su comunicado en el Peruano en el 2021, el 52.2% del personal médico tiene estrés laboral de moderado a severo, sin embargo el Instituto de Salud Mental menciona que el 54.6% de las personas presentan problemas para conciliar el sueño lo cual ha sido provocado por el COVID 19; asimismo, recalca que las afectaciones a la salud mental como resultante de la pandemia es preocupante y, a la vez, una oportunidad para promover el desarrollo de reformas y mejores condiciones de vida de las poblaciones para enfrentar el COVID 19, lo que sería un desafío para el nuevo Gobierno del Perú y pueda incluirlo en su plan bicentenario. (6).

Como menciona el Gobierno Regional de Ucayali en el año 2023, viene pensando en el bienestar de los más de 400

trabajadores del área de la salud de los centros de salud pública y en la optimización de la atención a los usuarios, es por ello que se está realizando una campaña de masajes de relajación, la cual busca luchar contra el síndrome del estrés por agotamiento laboral denominado burnout y de esa manera mejorar el rendimiento de los trabajadores. Asimismo, esta iniciativa se desarrolla a través de la Oficina Regional de Atención a la Persona con Discapacidad (OREDIS), con personal fisioterapéutico capacitado (7).

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha -2025?

2.3. Preguntas de investigación específicas

¿Cuál es la relación entre el agotamiento laboral y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025?

¿Cuál es la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha -2025?

¿Cuál es la relación entre agotamiento laboral y el desempeño del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2025?

2.4. Objetivo general y específicos

2.4.1. Objetivo general

Determinar el nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025

2.4.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre el agotamiento laboral y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha

Determinar la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha

Determinar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha

2.5. Justificación e importancia

2.5.1. Justificación

Justificación teórica

Esta investigación brindará aporte teórico, evidenciado a través de la revisión bibliográfica respecto a los niveles de estrés según la Teoría de Maslach y Jackson en 1981 asevera que el estrés laboral puede manifestarse como un síndrome compuesto por despersonalización (o cinismo), agotamiento emocional, y una baja realización personal en el trabajo, especialmente en profesiones que implican una alta interacción con personas. A este conjunto de síntomas lo denominaron síndrome de Burnout, el cual se presenta con frecuencia en contextos laborales con altas demandas emocionales y poca capacidad de recuperación (8).

El desempeño laboral será evaluado conforme a lo establecido en la Directiva Administrativa N.º 142-MINSA/OGGRH-V.01, cuyo propósito central es proporcionar un marco metodológico y normativo que oriente la implementación del proceso de evaluación del rendimiento y la conducta profesional del personal perteneciente al Ministerio de Salud (9).

Justificación práctica

La presente investigación aportará de manera práctica a la sociedad, constituyéndose en una fuente bibliográfica primaria sobre la situación del personal de salud del área de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha. De este modo, el estudio podrá ser utilizado tanto por futuros profesionales como por

trabajadores del sector salud como antecedente para investigaciones posteriores. Asimismo, servirá de referencia para las autoridades locales, permitiéndoles abordar de manera más efectiva problemáticas relacionadas con el estrés y el desempeño laboral del personal de salud.

Justificación Metodológica

La metodología de la presente investigación es de tipo no experimental, de enfoque cuantitativo con diseño transversal descriptivo-correlacional. Se considera la investigación no experimental porque no se manipulan intencionalmente las variables, sino que se observan tal como ocurren en su contexto natural. El enfoque cuantitativo permite recolectar y analizar datos numéricos, facilitando la medición precisa de las variables y la identificación de patrones o relaciones entre ellas.

Asimismo, el diseño es transversal, ya que la recolección de datos se realizará en un único momento o periodo corto de tiempo, además la importancia de esta metodología radica en que proporciona un marco sistemático para explorar las relaciones entre las variables sin intervenir en el entorno, lo cual permite obtener resultados objetivos, válidos y aplicables a contextos similares.

2.5.2. Importancia

Abordar sobre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de salud no solo es una cuestión de bienestar individual, sino un componente estratégico para fortalecer los sistemas de salud en conjunto, es por ello que se relaciona con el ODS 3 que trata de la construcción de sociedades más saludables, equitativas y resilientes, entonces garantizar condiciones laborales adecuadas y sostenibles no es opcional; debido a que el personal de salud es el responsable de brindar atención directa a la población y su

bienestar impacta directamente en la calidad, seguridad y humanidad de los servicios de salud ofrecidos.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. Antecedentes internacionales

De acuerdo con lo planteado por Lema-Molina y Reinoso-Avecillas (2023), el propósito central de su investigación fue analizar la posible relación entre los niveles de estrés y el desempeño laboral del personal del Hospital San Francisco de Latacunga, empleando para ello un enfoque metodológico cuantitativo. Los hallazgos indican que el 80,8 % de los participantes son mujeres y el 19,2 % hombres. La mayoría presenta un nivel de estrés catalogado como medio, acompañado de un desempeño laboral evaluado como muy bueno. A nivel estadístico, el análisis de correlación de Pearson arrojó un coeficiente de 0,042 con un nivel de significancia bilateral de 0,837. Esta cifra sugiere que no existe una correlación significativa entre las dos variables. En síntesis, los datos evidencian que, aunque el personal manifiesta niveles moderados de estrés, este no repercute de manera negativa en su rendimiento laboral, que se mantiene en estándares muy satisfactorios (10).

Según Lopez et al, en el año 2023, en el artículo científico tuvo como objetivo identificar la relación entre el estrés y el bienestar laboral en una muestra de personal de salud del Distrito 18D04 de Tungurahua en el contexto del Covid-19, cuya metodología fue descriptiva y cuantitativa. Los resultados evidenciaron que los niveles de estrés laboral son bajos registrándose un 9.4% de casos en situación de riesgo y el bienestar laboral es moderado alto con un 5,7% de casos de riesgo, asimismo, el estrés laboral y el bienestar laboral se relaciona de forma moderada y positiva con el factor de efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación), sin embargo, este no se

relaciona con el bienestar psicosocial. En conclusión, el estrés laboral se asocia con los efectos colaterales del bienestar laboral (11).

Como menciona Cano et al, en el año 2023, el artículo científico tuvo como objetivo determinar si el estrés laboral repercute en la percepción subjetiva de bienestar psicológico del personal asistencial de un hospital en Medellín, Colombia, se realizó con la metodología de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Los resultados indicaron que el 74,4% son mujeres y el 25,6 % hombres, y que ambos grupos presentan un nivel medio de estrés laboral, acompañado de un bajo bienestar psicológico y el análisis estadístico reveló un coeficiente de correlación es negativa ($Rho = -0,213$; $p = 0,000$), lo que indica que, a mayor percepción de estrés laboral, menor es la sensación de bienestar psicológico. En conclusión, el estrés, los horarios exigentes y otras demandas laborales impactan negativamente al bienestar psicológico individual del personal asistencial del hospital (12).

Marques de Freitas et al, en el año 2023, desarrollaron un estudio cuyo objetivo fue examinar el riesgo de exposición al estrés laboral en profesionales de Atención Primaria de Salud durante la pandemia por COVID-19. La investigación se llevó a cabo bajo un enfoque metodológico mixto, aplicando un diseño explicativo secuencial. Los resultados obtenidos mostraron que el 66 % del personal encuestado estuvo expuesto a condiciones de estrés en el entorno laboral. El análisis estadístico reveló una asociación significativa entre el ejercicio de la medicina y la realización de tareas altamente exigentes ($p < 0,001$). Asimismo, en el caso de enfermeros, técnicos en enfermería y personal odontológico, se identificó una relación con funciones consideradas activas ($p < 0,001$), mientras que los odontólogos específicamente se vincularon con niveles más bajos de presión psicológica ($p < 0,001$). En resumen, la combinación de los datos cualitativos y cuantitativos permitió concluir que la pandemia tuvo un efecto

considerable sobre la vida personal, el entorno de trabajo y la salud mental de estos profesionales de la salud (13).

Castillo, Noroña y Vega (2023) desarrollaron una investigación cuyo propósito fue examinar la relación entre el estrés laboral y los niveles de ansiedad en el personal del área de terapia intensiva del Hospital General Riobamba, en el contexto de la pandemia por COVID-19. El estudio adoptó un diseño metodológico no experimental. Los resultados mostraron que el 75,56 % del personal presentó niveles relevantes de estrés en el entorno laboral, mientras que el 57,78 % evidenció manifestaciones de ansiedad. Se identificó que el nivel medio de estrés laboral fue el más frecuente (41,18 %), así como un nivel bajo de ansiedad en el 50 % de los participantes. A partir de estos hallazgos, se concluye que una proporción considerable de trabajadores en unidades de cuidados intensivos enfrenta simultáneamente estrés y ansiedad, lo que resalta la urgencia de implementar estrategias psicosociales de apoyo orientadas a la mejora del bienestar emocional en este grupo profesional (14).

3.1.2. Antecedentes nacionales

Según Rafael en el año 2023, en su tesis de investigación, tuvo como propósito examinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería que trabaja en el servicio de emergencia del Hospital ESSALUD-Chota. Para ello, se utilizó un enfoque metodológico de tipo descriptivo. Los resultados indicaron que el 81,8 % del personal evaluado reportó un nivel moderado de estrés, mientras que el 18,2 % presentó niveles bajos. En cuanto al desempeño profesional, se observó que el 81,8 % obtuvo una calificación favorable, clasificada como buena, y el 18,2 % fue considerado con un rendimiento regular. El análisis estadístico evidenció una relación significativa entre ambas variables, con un valor de $p = 0,018$. Estos hallazgos subrayan la necesidad de abordar los factores psicosociales que

inciden sobre el desempeño del personal de salud, particularmente en escenarios de elevada exigencia asistencial (15).

Según Quintana et al, en el año 2023, en su estudio publicado en un artículo científico, se propusieron describir la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de salud que presta servicios en el área de Ginecología y Obstetricia del Hospital Sergio Bernales durante el año 2023. Para ello, aplicaron un enfoque metodológico cuantitativo. Los resultados señalaron que el 45,4 % de los trabajadores presentaban un nivel medio de estrés, mientras que el 29,3 % reportó niveles altos y el 25,3 % niveles bajos. En relación con el desempeño profesional, se observó que el 57,6 % del personal fue evaluado con un rendimiento favorable. En síntesis, los datos sugieren una marcada presencia de niveles medio y alto de estrés laboral entre el personal sanitario, lo cual, sin embargo, no parece haber comprometido su desempeño profesional, que en su mayoría se mantuvo en un nivel positivo (16).

Como menciona Gamarra, en el año 2023, en su estudio publicado en un artículo científico, tuvo como finalidad analizar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, ubicada en Lima. Para ello, se adoptó un enfoque cuantitativo bajo un diseño hipotético-deductivo. Los hallazgos reflejaron que el 52,5 % del personal evaluado presentó un nivel de estrés calificado como regular, mientras que el 31,3 % reportó niveles bajos y el 16,3 % manifestó niveles altos. En cuanto al desempeño en el trabajo, el 51,2 % obtuvo una calificación regular, el 46,3 % fue evaluado con un desempeño alto y apenas el 2,5 % registró un rendimiento considerado deficiente. El análisis estadístico arrojó un valor de significancia $p = 0,000$ (menor a 0,05), lo que indica una relación estadísticamente significativa. Asimismo, la correlación de Spearman mostró un valor positivo moderado ($Rho = 0,471$). En

conclusión, se evidenció una asociación significativa entre los niveles de estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería evaluado (17).

Según Valle en el año 2022, en el desarrollo de su tesis, planteó como objetivo principal examinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería que enfrentó la exposición al COVID-19 en el Centro de Salud La Tinguíña, situado en la región de Ica. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, de diseño transversal, no experimental y con alcance correlacional. Los resultados indicaron que el 52,9 % del personal presentó un nivel medio de estrés, mientras que el 29,4 % reportó un nivel bajo y el 17,6 % evidenció niveles altos. En cuanto al desempeño laboral, el 73,5 % fue evaluado como bueno, el 14,7 % como deficiente y el 11,8 % como regular. El análisis estadístico mediante la prueba de Chi cuadrado arrojó un valor de $p = 0,001$, lo cual demuestra una relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño en el entorno laboral. En síntesis, el estudio concluye que el estrés laboral influye de manera significativa en el rendimiento del personal de enfermería que enfrentó la crisis sanitaria por COVID-19 en dicho establecimiento de salud durante el año 2022 (18).

Según Asencios en el año 2023, en la tesis, determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional en los enfermeros(as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco – 2022. Se utilizó una metodología de tipo no experimental, correlacional y de corte transversal. Los resultados evidenciaron que el 18,75 % del personal tienen un nivel bajo de estrés laboral y el 81,25% tiene un nivel medio. Sin embargo, el desempeño profesional, se obtuvo que el 70,83% alcanzó un nivel alto y el 29,17 % un nivel medio. El análisis estadístico evidenció una correlación positiva alta entre el estrés laboral y el desempeño profesional, con un coeficiente de $r = 0,807$ y un valor de significancia $p = 0,000$ ($p < 0,05$). En conclusión,

los resultados demuestran una correlación significativa y elevada entre ambas variables en el personal de enfermería evaluado (19).

3.1.3. Antecedentes locales o regionales

Según Tananta en el año 2022, en la tesis, tuvo como objetivo evaluar el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha durante el año 2017, utilizando una metodología de enfoque cuantitativo. Los resultados evidenciaron que el 65,8 % de los participantes tiene un nivel medio de estrés laboral, mientras que el 34,2 % reportó un nivel bajo, y ningún participante mostró un nivel alto de estrés. En conclusión, el nivel de estrés laboral predominante en los profesionales de enfermería fue el medio, seguido del nivel bajo. (20).

Según Valera, Ramirez en el año 2023, en la tesis, tiene como objetivo determinar el nivel de ansiedad y estrés en el personal de salud del área COVID-19 del Hospital Regional de Pucallpa durante el año 2023. Se utilizó una metodología de nivel descriptivo simple, con enfoque cuantitativo. Los resultados evidenciaron que el 20 % del personal presentó niveles de ansiedad mínima a moderada, y el 58 % mostró un nivel moderado de estrés, además, el análisis estadístico que se aplicó fue la prueba de confiabilidad del alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de $p = 0.803$. En conclusión, los niveles de ansiedad y estrés observados en el personal de salud se relacionan principalmente con la elevada carga laboral experimentada durante la pandemia (21).

Según Fuentes, Saravia, en el año 2024, en su tesis de investigación, plantearon como objetivo principal analizar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa durante el año 2024. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo básico y nivel correlacional. Los resultados señalaron que el 60,9 % del personal

presentó un nivel moderado de Burnout, mientras que el 43,8 % expresó niveles regulares de satisfacción laboral, en una muestra compuesta por 64 enfermeros. Para el análisis estadístico, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose un valor de significancia bilateral de 0,000 y una correlación negativa de $r = -0,717$. Estos datos reflejan una relación inversa y significativa entre ambas variables, lo que permite concluir que, a medida que aumenta la presencia del síndrome de Burnout, disminuye la satisfacción laboral en el grupo evaluado (22).

Según Limaquispe, Espiritu en el 2025, en la tesis, tiene como objetivo determinar la asociación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en el Profesional de Enfermería en el Hospital Regional de Pucallpa, 2024., se utilizó la metodología de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, tipo prospectivo-transversal, teniendo como resultado que el 86.3% tiene relaciones interpersonales moderadamente favorables y un desempeño laboral medio 48.4%, asimismo las dimensiones evaluadas, se observó que el 83,5 % del personal presenta una comunicación medianamente favorable, mientras que el 91,2 % refleja una actitud también medianamente favorable. En lo referente a las actitudes y el trato, el 73,1 % de los profesionales manifiesta un trato igualmente medianamente favorable. En general, el desempeño laboral se ubicó en un nivel medio. Como conclusión, se determinó que no existe una asociación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería evaluados (23).

Según Diaz en el 2024, en la tesis, tuvo como finalidad establecer la asociación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa durante el año 2024. Para ello, se empleó una metodología con enfoque cuantitativo, correspondiente a un nivel descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental y de

tipo prospectivo-transversal. Los resultados revelaron que el 86,3 % del personal presentó relaciones interpersonales moderadamente favorables, mientras que el 48,4% evidenció un desempeño laboral de nivel medio. Respecto a las dimensiones analizadas, el 83,5% mostró una comunicación medianamente favorable, el 91,2% manifestó actitudes igualmente medianamente favorables, y el 73,1% presentó un trato en la misma categoría. Estos factores estuvieron relacionados con un desempeño laboral medio. En conclusión, no se halló una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería evaluados (24).

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Estrés

Como menciona Sanitas el estrés se entiende como una respuesta fisiológica del organismo ante estados de tensión o presión emocional. Estas reacciones suelen desencadenarse por diversas circunstancias, tanto en el entorno laboral como personal, tales como la sobrecarga de trabajo, la ansiedad constante o experiencias traumáticas vividas previamente, entre otros factores. (25).

Como se menciona en Medical News Today el estrés es la defensa natural del cuerpo contra los depredadores y el peligro. Hace que el cuerpo se inunde de hormonas que preparan sus sistemas para evadir o enfrentar el peligro. Comúnmente se hace referencia a esto como el mecanismo de lucha o huida (26).

De acuerdo con la Sociedad Española en su estudio sobre la ansiedad y el estrés, este último puede ser conceptualizado como una condición de sobrecarga percibida por el individuo. Tal sobrecarga se configura en función de un equilibrio entre las demandas externas que plantea una situación determinada y los recursos personales disponibles para afrontarla. Cuando las

exigencias del entorno superan la capacidad de respuesta del sujeto, y sus recursos se ven limitados, la percepción de sobrecarga tiende a intensificarse, lo que se traduce en un incremento del nivel de estrés experimentado (27).

Teorías sobre el estrés

Como menciona Hans Selye sobre el estrés que es la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior” y como “el estado resultante de un síndrome específico que incluye todos los cambios no específicos inducidos dentro de un sistema fisiológico”. Fue Hans Selye quien introdujo por primera vez el término "estrés" en el léxico médico, describiéndolo como la respuesta inespecífica del cuerpo ante cualquier demanda. Reconocido como el «padre de la investigación sobre el estrés», Selye se apartó del enfoque tradicional que se centraba en signos y síntomas específicos de enfermedades, y optó por estudiar las reacciones universales del organismo ante situaciones de tensión, sentando así las bases de la comprensión moderna del estrés (28).

Con base a la revisión bibliográfica realizada sobre el estrés, se evidencia que este se relaciona tanto con factores externos como con las respuestas fisiológicas y psicológicas del organismo frente a dichas situaciones. Esto se refleja en la teoría de Hans Selye, quien menciona que el estrés es como una respuesta inespecífica del organismo ante cualquier demanda externa, destacando la capacidad del cuerpo para reaccionar y adaptarse frente a agentes estresores.

Dimensiones del estrés

D1: Agotamiento emocional

Según Thurrott, el agotamiento emocional se desarrolla en respuesta a los sentimientos. Puedes desarrollarlo cuando procesas tristeza, ansiedad, pérdida, frustración o emociones similares. Es posible que enfrente agotamiento emocional cuando

situaciones en el hogar o en el trabajo lo dejen sintiéndose perdido, separado o impotente. A menudo se desarrolla como resultado de cambios o transiciones en la vida (29).

Según el Equipo Editorial Sanarai, el agotamiento emocional es un estado de ausencia de energía y falta de motivación, generalmente ocasionado por una sobrecarga de esfuerzo psíquico. Quienes lo padecen sienten una disminución de sus recursos emocionales, problemas de sueño e, incluso, baja autoestima acompañada con sentimientos de tensión y frustración. Esta sobrecarga de emociones se produce comúnmente cuando hay cambios importantes, problemas sin resolver o situaciones abrumadoras (30).

D2: Despersonalización

Según Spiegel el trastorno de despersonalización/desrealización se caracteriza por la presencia persistente o recurrente de experiencias de desconexión, ya sea del propio cuerpo o de los procesos mentales, como si la persona se observara a sí misma desde fuera, lo que se conoce como despersonalización; y/o por una sensación de irrealidad o desapego del entorno, como si el mundo que la rodea fuera extraño o distante, lo que corresponde a la desrealización. Estas experiencias resultan profundamente perturbadoras y pueden generar un alto nivel de malestar, aunque la persona mantiene intacto el juicio de realidad (31).

Como menciona Barbacil, la despersonalización es un término en psicología que describe un estado en el cual una persona siente una extraña sensación de separación o desconexión de su propio cuerpo, emociones o pensamientos. Esta experiencia puede ser transitoria o crónica, y puede ser un síntoma de varios trastornos mentales o situaciones estresantes (32).

D3: Realización personal

Como menciona Galvaliz, la realización personal llamada autorrealización, hace referencia a cuando percibimos que alcanzamos y concretamos las motivaciones personales, aquello que nos mueve, aquellas esperanzas y ambiciones que posemos, sabiendo que las conseguiremos mediante el crecimiento y desarrollo personal, (uno de mis temas favoritos en consultoría psicológica) (33).

Según González la realización consiste en poder alcanzar las metas y objetivos que te propones, en conocer cuáles son esas metas a las que quieres llegar y el saber que estás en el camino correcto para lograrlas. No se trata exactamente de ya estar en la cima o en ese punto, sino el de saber que estás avanzando todos los días y entender que tener una meta clara y definida es un elemento esencial de la felicidad (34).

3.2.2. Desempeño laboral

Como menciona Flores el desempeño laboral se refiere a la medida de la eficacia y eficiencia con la que un colaborador lleva a cabo sus responsabilidades en el lugar de trabajo. Se evalúa en términos de calidad, cantidad, puntualidad y otros criterios que sean relevantes para el puesto que tienen a cargo (35).

Según INTERIM GROUP, el desempeño laboral refleja la calidad con la que realizamos una tarea en el trabajo. Este desempeño se determina por la destreza natural de una persona para realizar ciertas tareas, así como por sus conocimientos técnicos sobre la misma. Sin embargo, existen otros factores que afectan al desempeño de un profesional como pueden ser: el ambiente laboral, la motivación del empleado, el nivel de estrés laboral al que está sometido (36).

Como menciona CW, el desempeño laboral es el grado en que un empleado cumple con sus tareas y responsabilidades en el lugar de trabajo. Este concepto incluye no solo la cantidad de trabajo producido, sino también la calidad, la eficiencia y la efectividad con

que se realiza. Se trata de evaluar cómo un empleado cumple con las expectativas de su rol, cómo contribuye a los objetivos organizacionales y cómo se alinea con los valores y la cultura de la empresa (37).

Teorías sobre el desempeño laboral

Según Chiavenato en el año 2010, define al desempeño laboral como el esfuerzo individual dirigido a alcanzar los objetivos fijados, el cual depende de las habilidades y capacidades de las personas y de la percepción del papel que desempeñan, asimismo este destaca la importancia de la evaluación del desempeño como un proceso sistemático para apreciar el rendimiento de cada empleado y su potencial de desarrollo futuro (38).

El desempeño laboral se refiere al conjunto de habilidades, competencias y características que una persona pone en práctica para ejecutar eficazmente las tareas asignadas y alcanzar los objetivos establecidos por la organización. Desde la perspectiva teórica planteada por Chiavenato, este concepto se centra en la individualización del trabajador y en su desarrollo personal, destacando la importancia del esfuerzo individual orientado al logro, en función de las capacidades propias y de la comprensión del rol que se desempeña dentro del entorno laboral.

Dimensiones del desempeño laboral

D1: Calidad de trabajo

Como menciona Career Builder, la calidad del trabajo se refiere al estándar de trabajo realizado por un empleado, un equipo o un departamento completo. Muchos factores influyen en la calidad del desempeño laboral de una persona, además, la calidad del trabajo suele ser un tema importante durante las evaluaciones de desempeño, ya que es un factor valioso a considerar al medir el rendimiento general de un empleado (39).

Según Euroinnova, la calidad del trabajador va más allá de las habilidades técnicas; se trata de esa mezcla única de actitud, ética laboral, habilidades sociales y la adaptabilidad que un empleado aporta a su trabajo. Es como encontrar el equilibrio perfecto entre competencias y valores, donde la disposición para colaborar, aprender y adaptarse se convierte en ingredientes esenciales. Puede decirse que es la esencia humana que transforma un conjunto de habilidades en un aporte valioso para el éxito laboral y la dinámica positiva del equipo (39).

D2: Responsabilidad

Como menciona Gomez, la responsabilidad consiste en un valor ético, en virtud del cual los sujetos reconocen y asumen las consecuencias de la realización de un hecho, o bien, al asumir la responsabilidad hacia otros, se hacen cargo de la atención y cuidado de los demás. Una persona responsable es aquella que se compromete con una determinada demanda, por ejemplo, la realización de un trabajo (41).

Según Espínola, la responsabilidad es un valor moral que se estudia desde la ética. Ser responsable implica la posibilidad de dar una respuesta coherente, por medio de acciones u omisiones, a las decisiones que se toman. La responsabilidad implica poder responder a los propios actos. Una persona responsable es aquella que, a la hora de tomar una decisión de manera consciente, tiene la capacidad de asumir las consecuencias que dicha decisión conlleva y, así, responder con coherencia, cuando sea necesario (42).

D3: Trabajo en equipo

Según el Equipo Editorial, el trabajo en equipo, también conocido como trabajo cooperativo, implica la realización de tareas de forma compartida y organizada, donde cada integrante asume una responsabilidad específica con el propósito de alcanzar un objetivo común. Esta modalidad se basa en el compañerismo y la

colaboración, ya que no se trata únicamente de dividir las tareas y luego reunir los resultados, sino de abordarlas de manera articulada, integrando esfuerzos, habilidades y comunicación para lograr una meta conjunta de forma eficiente y cohesionada (43).

Como menciona Gamarra, el trabajo en equipo es un conjunto de personas que poseen habilidades complementarias y trabajan juntas para lograr los objetivos en común de la empresa. Además, se hacen responsables de sus decisiones y tienen un compromiso común con las metas empresariales. Además, cuando las personas se dan cuenta que formar parte de un equipo de trabajo los ayuda a lograr los objetivos más eficazmente que trabajar solos (44).

D4: Compromiso institucional

Según Artal, el compromiso institucional es un estado de la persona empleada que está relacionado con la identificación del personal con la empresa, la integración de los objetivos individuales con los de la organización y los vínculos que le mantienen en la misma. Y es que el compromiso no se limita a la satisfacción individual de la persona con su labor profesional, sino que tiene una relación directa con el desempeño en su puesto de trabajo (45).

Como menciona Martí, el compromiso institucional u organizacional es un concepto clave en la gestión de recursos humanos que se refiere a la conexión emocional y psicológica que los empleados tienen con su trabajo y la organización para la que trabajan. Este compromiso va más allá de la simple presencia física en el lugar de trabajo, implicando una dedicación activa y un interés en el logro de los objetivos organizacionales (46).

3.3. Marco Conceptual

Estrés: es una reacción normal y fisiológica del cuerpo humano que nos permite adaptarnos ante situaciones difíciles o amenazantes. Considerado como un mecanismo de supervivencia, su objetivo es proteger a nuestro organismo y prepararnos para la

acción, la respuesta y el afrontamiento ante una situación interna o externa que pueda presentarse (47).

Agotamiento emocional: es un estado de desgaste psicológico y mental que ocurre cuando una persona ha estado sometida a situaciones de estrés prolongado, tanto en el ámbito personal como profesional (48).

Despersonalización: Se trata de una experiencia subjetiva caracterizada por una alteración en la forma habitual en que la persona se percibe a sí misma y a su cuerpo. Quien la experimenta suele sentir, de manera generalmente temporal, una desconexión de su identidad, como si se hubiera perdido a sí mismo, percibiéndose diferente, extraño o como si estuviera viviendo dentro de un sueño (49).

Realización personal: Se trata de la capacidad de alcanzar las propias motivaciones, esperanzas y aspiraciones mediante el crecimiento personal. Este concepto hace referencia a la búsqueda de desarrollar al máximo el potencial individual, lograr el éxito en diversos ámbitos de la vida y construir una existencia plena y satisfactoria, de la cual uno pueda sentirse orgulloso (50).

Desempeño laboral: Hace referencia al nivel de calidad con el que un individuo ejecuta sus responsabilidades y funciones asignadas en el entorno de trabajo, evaluado dentro de un marco temporal específico (51).

Calidad de trabajo: es un elemento importante para el desempeño y la satisfacción laboral. Aprender qué es el trabajo de calidad y por qué es importante puede ayudarte a mejorar la calidad de tu trabajo (52).

Responsabilidad: es la cualidad que tiene un individuo que cumple sus obligaciones o promesas y asume las consecuencias de sus actos, cuando los realiza de manera consciente e intencionada (53).

Trabajo en equipo: es la sinergia de las distintas tareas que realiza un grupo de personas para cumplir un objetivo determinado (54).

Compromiso institucional: se describe como la psicología de un miembro hacia su afiliación con la organización para la que trabaja. El compromiso de la organización es fundamental para determinar si un empleado permanecerá en la empresa durante más tiempo y trabajará incansablemente para lograr los objetivos de la organización (55).

Personal de salud: Se considera personal de salud a todos aquellos individuos que desempeñan funciones laborales orientadas a la promoción, mantenimiento y recuperación de la salud. Este grupo incluye a médicos, enfermeros, parteras, profesionales de salud pública, técnicos en laboratorio, técnicos médicos y no médicos, cuidadores, agentes comunitarios de salud, así como también a curanderos y practicantes de la medicina tradicional (56).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Enfoque

Enfoque cuantitativo: Este enfoque se centra en la recolección y el análisis de datos numéricos para describir, explicar y predecir fenómenos sociales, psicológicos o físicos. Además, este enfoque se basa en la objetividad, la replicabilidad y la generalización de los resultados a través del uso de métodos estadísticos y técnicas de muestreo (57).

4.1.2. Tipo

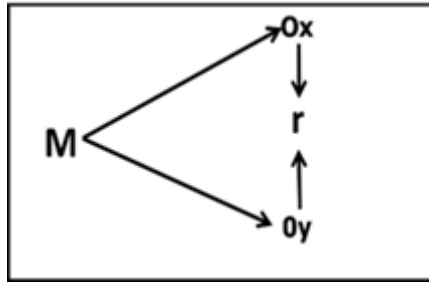
Tipo básica: Este tipo de investigación busca ampliar el conocimiento teórico sin un enfoque inmediato en aplicaciones prácticas y se centra en comprender los principios fundamentales (58).

4.1.3. Nivel

Nivel correlacional: Este nivel permite evaluar el grado de asociación entre variables, siendo útil para comprender cómo puede comportarse un concepto o variable al conocer el comportamiento de otras variables relacionadas. Las correlaciones resultantes pueden ser positivas, indicando que ambas variables aumentan o disminuyen en la misma dirección, o negativas, cuando una variable aumenta mientras la otra disminuye. (59).

4.2. Diseño de investigación

Diseño no experimental: La investigación no experimental es aquella en la que se observan y analizan los fenómenos tal como suceden en su entorno natural. Se trata de un tipo de estudio en el que no se modifican las condiciones ni se manipulan las variables (60).



M= Muestra de estudio

Ox= Medición de la variable: Nivel de estrés

Oy= Medición de la variable: Desempeño laboral

r= Relación entre variables

4.3. Hipótesis general y específicas

4.3.1. Hipótesis general

Se relaciona significativamente el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha -2025

4.3.2. Hipótesis específicas

H.E.1: Existe relación significativa entre el agotamiento laboral y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2025.

H.E.2: Existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

H.E.3: Existe relación significativa entre el agotamiento laboral y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha -2025.

4.4. Identificación de las variables

4.4.1. Variable independiente

Nivel de estrés

Dimensiones

D1: Agotamiento emocional

D2: Despersonalización

D3: Realización personal

4.4.2. Variable dependiente

Desempeño laboral

Dimensiones

D1: Calidad de trabajo

D2: Responsabilidad

D3: Trabajo en equipo

D4: Compromiso institucional

4.5. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Item	Escala de medición
Nivel de estrés	Como menciona Sanitas el estrés puede definirse como un conjunto de reacciones fisiológicas que se presentan cuando una persona sufre un estado de tensión nerviosa, producto de diversas situaciones en el ámbito laboral o personal: exceso de trabajo, ansiedad, situaciones traumáticas que se hayan vivido, entre otros (25).	Para la recolección de información se utilizará la técnica de la encuesta, como instrumento el cuestionario de MBI (Inventario de Burnout de Maslach)	D1: Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo • Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado • Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado • Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa • Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento frustrado por el trabajo • Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo • Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa • Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	0) Nunca (1) Pocas veces al año (2) Una vez o menos (3) Unas pocas veces al mes (4) Una vez a la semana (5) Unas pocas veces a la semana (6) Todos los días
			D2: Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales • Siento que me he hecho más duro con la gente • Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente • Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente • Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas 	10, 11, 12, 13, 14	

			D3: Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender • Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender • Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo • Me siento muy enérgico en mi trabajo • Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo • Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender • Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo • Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada 	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	
Desempeño laboral	Como menciona Flores el desempeño laboral se refiere a la medida de la eficacia y eficiencia con la que un colaborador lleva a cabo sus responsabilidades en el lugar de trabajo. Se evalúa en términos de calidad, cantidad, puntualidad y otros criterios que sean relevantes para el puesto que tienen a cargo (35).	Para la recolección de información se utilizará la técnica de la encuesta, como instrumento el cuestionario del Ministerio de Salud – Perú (MINSa) acondicionada por Gamarra 2023	D1: Calidad del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Produce o realiza un trabajo sin errores • Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades. • Realiza un trabajo ordenado. • Realiza un trabajo en los tiempos establecidos. • Tienes nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo. • Produce o realiza un trabajo metódico. • Se anticipa a las necesidades o problemas futuros. • Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor. • Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo. 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	(1) siempre (2) Casi siempre (3) A veces (4) Casi nunca (5) Nunca

				<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones. • Puede trabajar independientemente 		
			D2: Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar • Mantiene a la jefa encargada del centro de salud informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse. • Transmite esta información oportunamente. • Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del centro de salud • Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades. • Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes. 	12,13, 14, 15, 16, 17	
			D3: Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del hospital • Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores • Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del hospital. • Colabora con actividades extraordinarias a su función en el hospital. • Conoce la misión y visión del servicio del hospital • Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusválidas. 	18,19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26	

				<ul style="list-style-type: none"> • Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo. • Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente. • Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo. 		
			D4: Compromiso institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo. • Demuestra respeto hacia los usuarios. • Demuestra respeto a sus superiores. • Demuestra respeto a sus colegas. • Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo. 	27, 28, 29, 30, 31	

4.6. Población – Muestra

4.6.1. Población

Es un grupo de elementos sobre el que se quiere obtener información y que puede ser un conjunto de personas, de objetos, de lugares, de sucesos, de textos, entre otros (61). La población son los 89 trabajadores del área de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha.

4.6.2. Muestra

La muestra fueron los 89 trabajadores del área de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha. Una muestra es un subconjunto extraído de la población que posibilita llevar a cabo análisis, cuyas conclusiones son aplicables al conjunto de la población (62).

4.6.3. Muestreo

Muestreo censal

4.7. Técnica e instrumentos

4.7.1. Técnicas

La técnica que se llevó a cabo en este estudio es la encuesta para ambas variables. La encuesta es una técnica utilizada para recopilar información a través de un conjunto prediseñado de preguntas estandarizadas, dirigidas a una muestra representativa de la sociedad. Su propósito es conocer las opiniones, percepciones o puntos de vista de las personas sobre una problemática o asunto que les afecta directamente (63).

4.7.2. Instrumentos

El instrumento utilizado en esta investigación fue el cuestionario, aplicado para ambas variables de estudio. El cuestionario es un instrumento que permite a través de las preguntas planteadas a los encuestados, recolectar datos e información homogénea para una investigación que se quiera llevar a cabo (64).

El instrumento aplicado para medir el nivel de estrés fue un cuestionario adaptado por Quintana y colaboradores, en el marco de su investigación orientada a describir la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal del servicio de Ginecología y Obstetricia del Hospital Sergio Bernales, correspondiente al año 2023 (16). Este cuestionario consta de un total de 22 ítems distribuidos en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Las opciones de respuesta se presentan en una escala de frecuencia que incluye: (0) Nunca, (1) Pocas veces al año, (2) Una vez o menos al mes, (3) Unas pocas veces al mes, (4) Una vez a la semana, (5) Unas pocas veces a la semana y (6) Todos los días.

Tabla N° 01. Ficha técnica para medir el nivel de estrés

Nombre original del instrumento	Cuestionario de MBI (Inventario de Burnout de Maslach)
Nombre del instrumento adaptado	Cuestionario Burnout
Autor	Cristina Maslach y Michael Leiter (1986) adaptado por Quintana et al (2023)
Objetivo	Evaluar el nivel de estrés
Procedencia	Perú
Administración	Individual
Duración	De 6 a 8 minutos
Muestra	89 personal de salud del servicio de emergencia
Dimensiones	D1: Agotamiento emocional D2: Despersonalización D3: Realización personal
Escala valorativa	(0) Nunca (1) Pocas veces al año (2) Una vez o menos (3) Unas pocas veces al mes (4) Una vez a la semana (5) Unas pocas veces a la semana (6) Todos los días

El cuestionario utilizado para evaluar el desempeño laboral fue adaptado por Gamarra, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería

en la Clínica San Judas Tadeo, Lima – 2023 (17). El instrumento empleado corresponde al cuestionario del Ministerio de Salud, el cual fue adaptado por Gamarra (2023). El cuestionario empleado para la evaluación del desempeño laboral se estructura en torno a cuatro dimensiones fundamentales: la calidad del trabajo realizado, el nivel de responsabilidad asumido por el trabajador, su capacidad para colaborar en equipo y el grado de compromiso demostrado con la institución. Las opciones de respuesta se presentan en una escala de frecuencia con los siguientes valores: (1) Siempre, (2) Casi siempre, (3) A veces, (4) Casi nunca y (5) Nunca.

Tabla N° 02. Ficha técnica para medir el desempeño laboral

Nombre original del instrumento	Cuestionario de desempeño laboral
Nombre del instrumento adaptado	Cuestionario del desempeño laboral
Autor	Ministerio de salud acondicionado por Gamarra (2023)
Objetivo	Evaluar el desempeño laboral
Procedencia	Perú
Administración	Individual
Duración	De 6 a 8 minutos
Muestra	89 personal de salud del servicio de emergencia
Dimensiones	D1: Calidad del trabajo D2: Responsabilidad D3: Trabajo en equipo D4: Compromiso institucional
Escala valorativa	(1) siempre (2) Casi siempre (3) A veces (4) Casi nunca (5) Nunca

4.8. Técnica de análisis y procesamiento de datos

4.8.1. Técnicas de análisis

Se aplicarán un total de 89 encuestas al personal de salud del área de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha. No obstante, para llevar a cabo este proceso, se solicitará previamente la autorización del director del hospital.

4.8.2. Procesamiento de datos

Una vez finalizada la recolección de datos mediante las encuestas, se procedió al análisis estadístico. Para ello, los datos fueron digitalizados utilizando Microsoft Excel y posteriormente procesados con el software estadístico SPSS versión 26. La información se organizó en tablas y figuras para facilitar su interpretación. En cuanto al análisis inferencial, se realizó primero la prueba de normalidad y, posteriormente, se aplicó la prueba de hipótesis con el objetivo de verificar si existe o no una relación entre las variables de estudio.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

Descripción de variable nivel estrés en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2025

Tabla 1

Nivel de estrés en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3.0	3.4%
Medio	44.7	50.2%
Alto	41.3	46.4%
Suma total	89	

Fuente: Encuesta realizada al personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

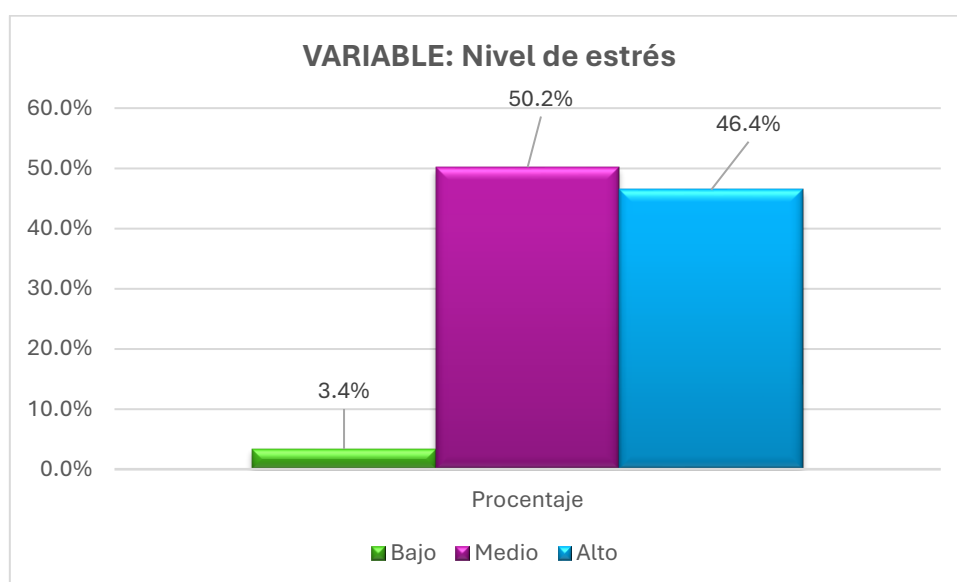


Figura N° 1 Nivel de estrés en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

Tabla 2

Niveles de la dimensión agotamiento emocional personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Medio	46	51.7%
Alto	43	48.3%
Suma total	89	

Fuente: Encuesta realizada al personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

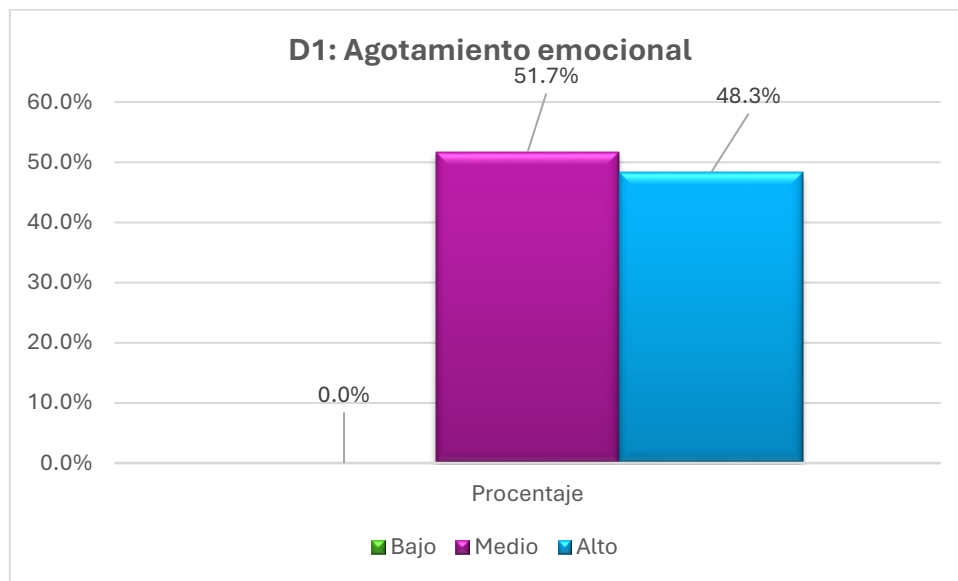


Figura N° 2 Niveles de la dimensión agotamiento emocional personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

Tabla 3

Niveles de la dimensión despersonalización al personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	10.1%
Medio	54	60.7%
Alto	26	29.2%
Suma total	89	

Fuente: Encuesta realizada al personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

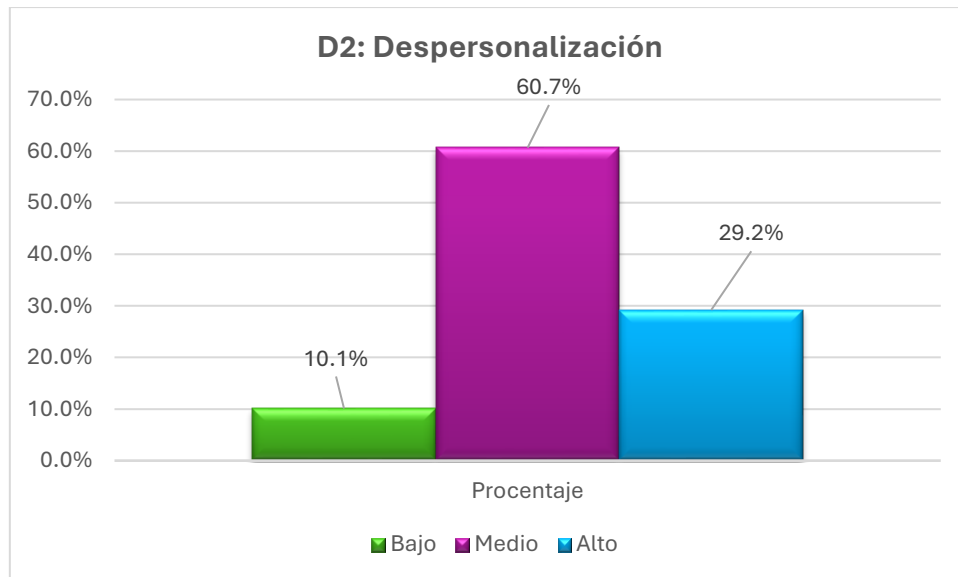


Figura N° 3 Niveles de la dimensión despersonalización al personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

Tabla 4

Niveles de la dimensión realización personal al personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Medio	34	38.2%
Alto	55	61.8%
Suma total	89	

Fuente: Encuesta realizada al personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

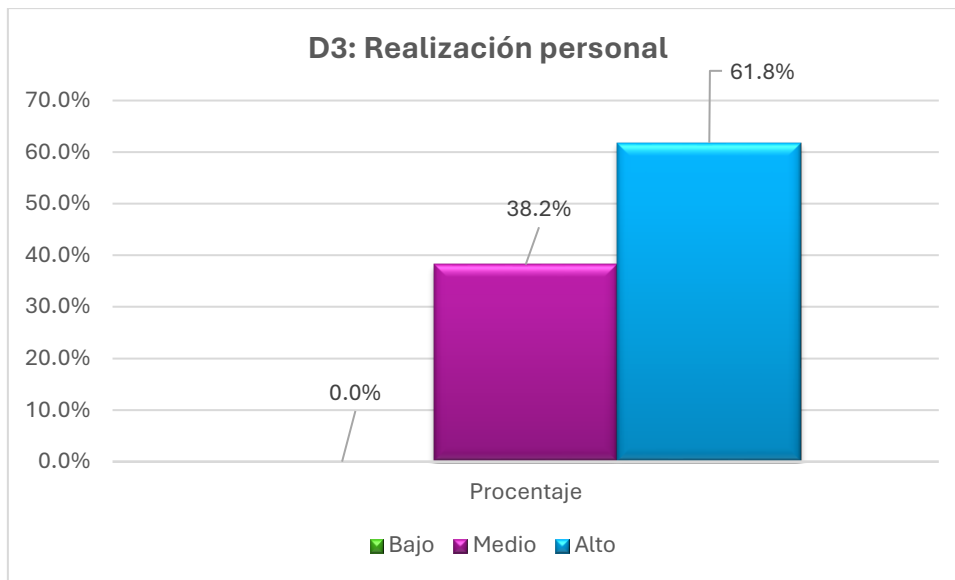


Figura N° 4 Niveles de la dimensión realización personal al personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

Descripción de variable nivel desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2025

Tabla 5

Nivel de desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	81.75	91.9%
Medio	7.25	8.1%
Alto	0	0.0%
Suma total	89	

Fuente: Encuesta realizada al personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

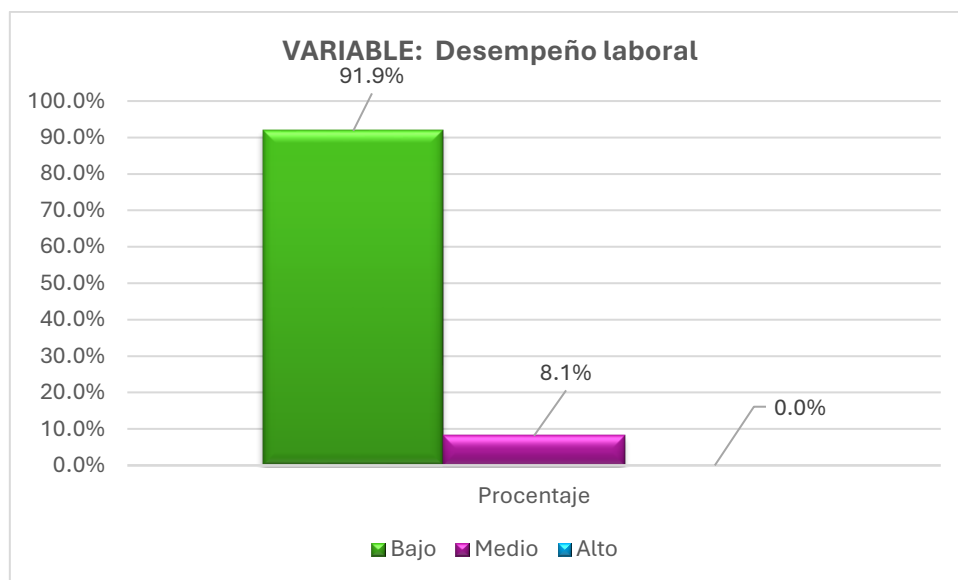


Figura N° 5 Nivel de desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

Tabla 6

Niveles de la dimensión calidad de trabajo del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	78	87.6%
Medio	11	12.4%
Alto	0	0.0%
Suma total	89	

Fuente: Encuesta realizada al personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

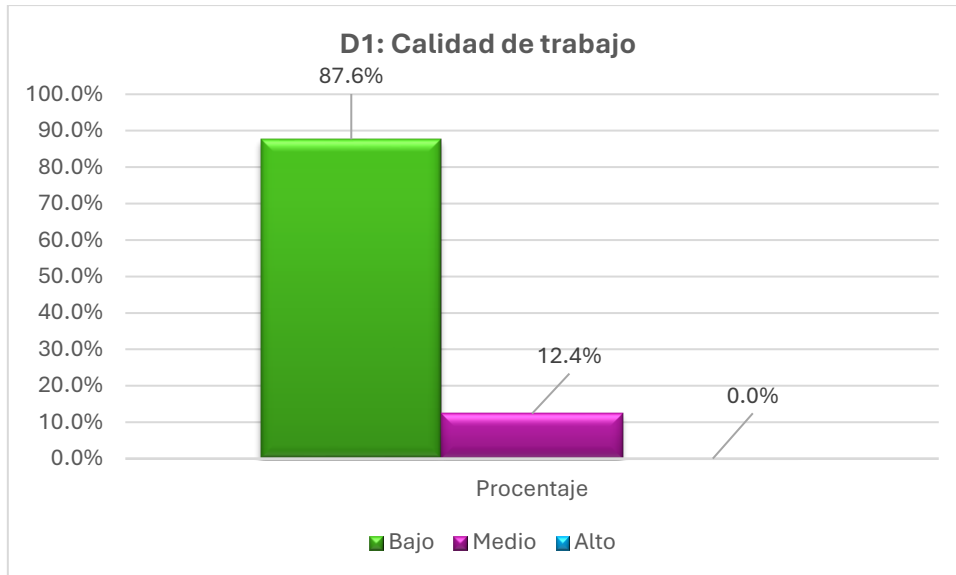


Figura N° 6 Niveles de la dimensión calidad de trabajo del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

Tabla 7

Niveles de la dimensión responsabilidad del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	78	87.6%
Medio	11	12.4%
Alto	0	0.0%
Suma total	89	

Fuente: Encuesta realizada al personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

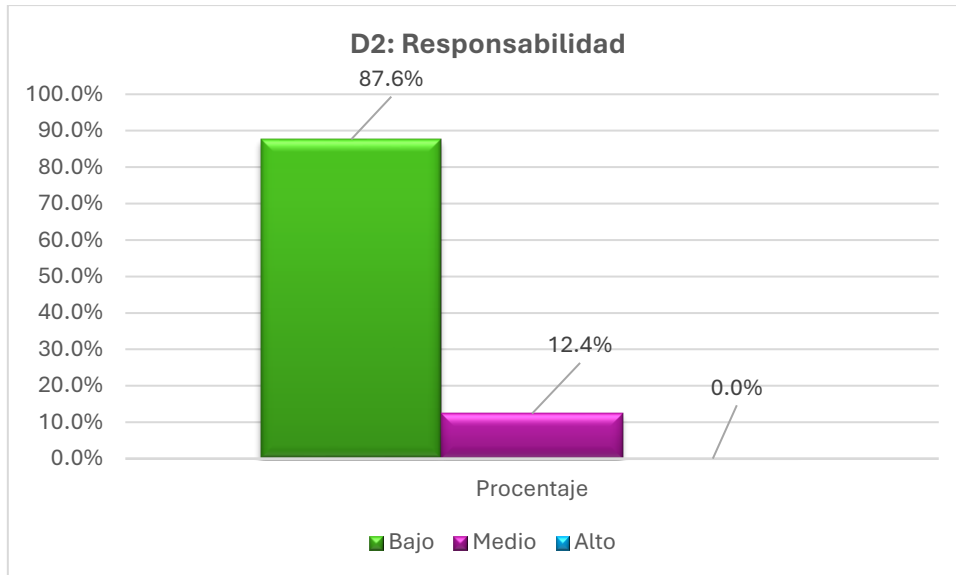


Figura N° 7 Niveles de la dimensión responsabilidad del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

Tabla 8

Niveles de la dimensión trabajo en equipo del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	83	93.3%
Medio	6	6.7%
Alto	0	0.0%
Suma total	89	

Fuente: Encuesta realizada al personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

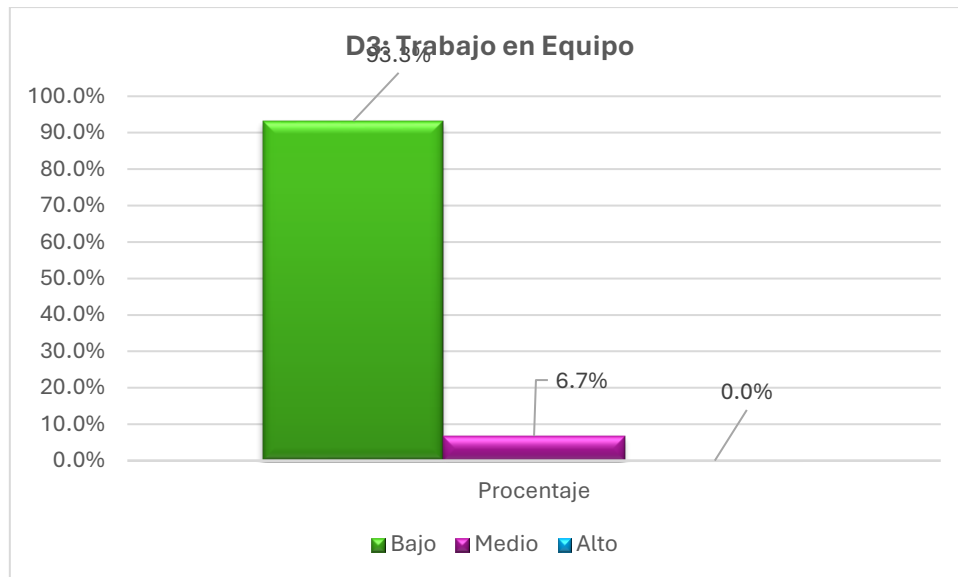


Figura N° 8 Niveles de la dimensión trabajo en equipo del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

Tabla 9

Niveles de la dimensión compromiso institucional del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	88	98.9%
Medio	1	1.1%
Alto	0	0.0%
Suma total	89	

Fuente: Encuesta realizada al personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

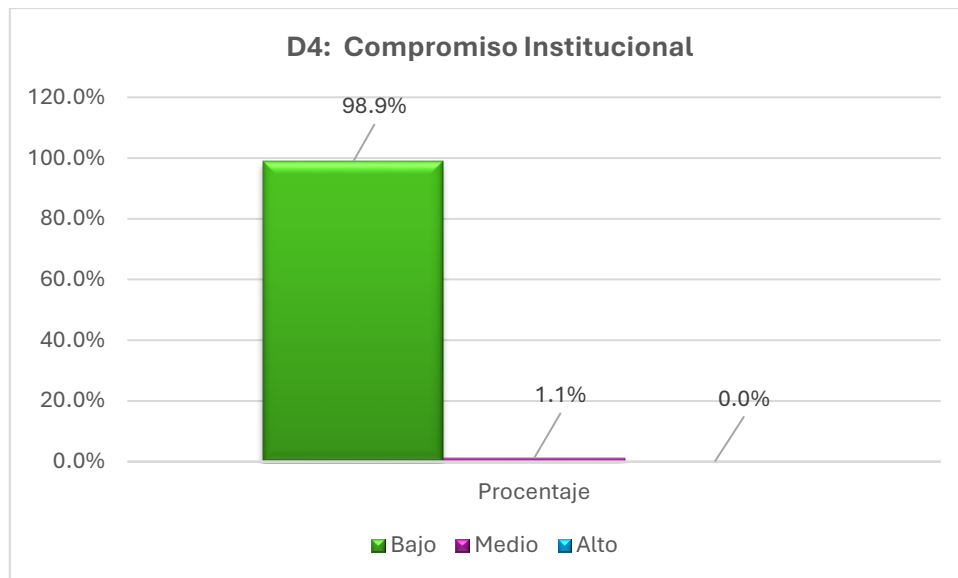


Figura N° 9 Niveles de la dimensión compromiso institucional del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2025.

5.2. Interpretación de resultados estadística descriptiva.

Variable nivel de estrés: Tabla 1 y Figura 1: Nivel de estrés en el personal de salud

Los resultados de la Tabla 1 y la Figura 1 muestran que la mayoría del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha presenta un nivel medio de estrés (50.2%), seguido de un 46.4% con un nivel alto y solo el 3.4% con un nivel bajo. Esto evidencia que más del 90% del personal se encuentra en niveles de estrés medio a alto, lo que podría afectar su bienestar y desempeño laboral.

Tabla 2 y Figura 2: Nivel de agotamiento emocional

La Tabla 2 y la Figura 2 indican que el 51.7% del personal presenta un nivel medio de agotamiento emocional, mientras que el 48.3% se encuentra en un nivel alto. No se registraron casos con nivel bajo. Este resultado refleja una alta carga emocional acumulada entre los trabajadores, lo que podría tener un impacto negativo en su salud mental y su motivación.

Tabla 3 y Figura 3: Nivel de despersonalización

En relación a la dimensión despersonalización (Tabla 3 y Figura 3), el 60.7% del personal de salud se ubica en un nivel medio, el 29.2% en un nivel alto y solo el 10.1% en un nivel bajo. Estos datos sugieren que una parte significativa del personal podría estar desarrollando actitudes de indiferencia o desapego hacia los pacientes, lo cual podría afectar la calidad de la atención.

Tabla 4 y Figura 4: Nivel de realización personal

Según la Tabla 4 y la Figura 4, el 61.8% del personal presenta un nivel alto de realización personal y el 38.2% un nivel medio. No se registraron casos con nivel

bajo. Este hallazgo indica que, a pesar de los niveles de estrés y agotamiento, el personal mantiene un buen sentido de logro y eficacia profesional.

Variable nivel de estrés: Desempeño laboral Tabla 5 y Figura 5: Nivel de desempeño laboral

La Tabla 5 y la Figura 5 revelan que el 91.9% del personal de salud tiene un nivel bajo de desempeño laboral y el 8.1% un nivel medio, sin casos en nivel alto. Este resultado es preocupante, ya que indica que la gran mayoría del personal presenta un rendimiento deficiente, lo que podría estar relacionado con los elevados niveles de estrés y agotamiento emocional observados.

Tabla 6 y Figura 6: Dimensión calidad de trabajo

En la dimensión calidad de trabajo (Tabla 6 y Figura 6), el 87.6% del personal muestra un nivel bajo y el 12.4% un nivel medio, sin alcanzar niveles altos. Este resultado evidencia limitaciones significativas en la calidad de las tareas y funciones desempeñadas en el servicio de emergencia.

Tabla 7 y Figura 7: Dimensión responsabilidad

Los resultados de la Tabla 7 y la Figura 7 muestran que el 87.6% del personal se encuentra en un nivel bajo de responsabilidad y el 12.4% en un nivel medio. No hubo registros en el nivel alto. Esto sugiere que existe una baja asunción de compromisos y obligaciones laborales entre los trabajadores del servicio.

Tabla 8 y Figura 8: Dimensión trabajo en equipo

En cuanto al trabajo en equipo (Tabla 8 y Figura 8), el 93.3% del personal presenta un nivel bajo y solo el 6.7% se ubica en un nivel medio. No se observan

casos en el nivel alto, lo que refleja una débil coordinación y colaboración entre los miembros del equipo de salud.

Tabla 9 y Figura 9: Dimensión compromiso institucional

Finalmente, la Tabla 9 y la Figura 9 evidencian que el 98.9% del personal presenta un nivel bajo de compromiso institucional y apenas el 1.1% tiene un nivel medio. No se reportan niveles altos, lo cual pone de manifiesto una marcada falta de identificación y vinculación con los objetivos y valores de la institución.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

6.1.1 Prueba de normalidad de datos

Con la prueba normalidad de datos se verificará si los datos analizados en la presente tesis presentan una distribución normal o distribución conocida, si los datos estadísticos presentaran una distribución normal se usará el estadístico no paramétrico de Rho de Spearman. Para ello se evaluará la distribución de los datos con las siguientes hipótesis:

H₀: Los datos presentan una distribución normal.

H₁: Los datos no presentan una distribución normal.

Regla de decisión:

Si el Sig. p valor < 0.05 entonces se rechaza la H₀

Si Sig. p valor > 0,05 entonces se acepta la H₀

Tabla 10
Test de Normalidad KS

Variables y Dimensiones	Estadístico	gl	Sig. (p-valor)
V1: Burnout			
Agotamiento emocional	0.9573	89	0.0132
Despersonalización	0.9458	89	0.0034
Realización personal	0.9502	89	0.0058
V2: Desempeño laboral			
Calidad de trabajo	0.9621	89	0.0254
Responsabilidad	0.9685	89	0.0487
Trabajo en equipo	0.9612	89	0.0194
Compromiso institucional	0.9694	89	0.0576

Los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk indican que la mayoría de las dimensiones no presentan distribución normal ($p < 0,05$), por lo que se optará por realizar **pruebas de hipótesis no paramétricas** en el análisis inferencial, se recomienda realizar la prueba Rho de Sperman.

6.1.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No Se relaciona significativamente el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha -2025

H₁: Se relaciona significativamente el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha -2025

Tabla 11

Prueba de hipótesis general

	Nivel de Estrés	Desempeño Laboral
Nivel de Estrés	1.000	-0.8998
Rho de Spearman	.	-0.8998
Sig. (bilateral)		0.000
N	89	89
Desempeño Laboral	-0.8998	1.000
Rho de Spearman	-0.8998	.
Sig. (bilateral)	0.000	
N	89	89

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo con los resultados mostrados en la Tabla 11, obtenidos mediante la prueba de correlación de Spearman, se observa que existe una **correlación negativa y significativa** entre el **nivel de estrés** y el **desempeño laboral** del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2025, con un coeficiente de **Rho de Spearman de -0,8998** y un valor de significancia de **p = 0,000**.

H.E.1

H₀: No existe relación significativa entre el agotamiento laboral y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2025

H₁: Existe relación significativa entre el agotamiento laboral y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2025

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica N°1

	Agotamiento emocional	Desempeño laboral
Agotamiento emocional	1.000	-0.7521
Rho de Spearman	.	-0.7521
Sig. (bilateral)		0.000
N	89	89
Desempeño laboral	-0.7521	1.000
Rho de Spearman	-0.7521	.
Sig. (bilateral)	0.000	
N	89	89

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo con los resultados obtenidos y presentados en la Tabla 12, mediante la prueba de correlación de Spearman, se observa que existe una **correlación negativa y significativa** entre el **agotamiento emocional** y el **desempeño laboral** del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2025, con un coeficiente de **Rho de Spearman de -0,7521** y un valor de significancia **p = 0,000**.

H.E.2

H₀: No Existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2025

H₁: Existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2025

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica N°2

	Despersonalización	Desempeño laboral
Despersonalización	1.000	-0.6543
Rho de Spearman	.	-0.6543
Sig. (bilateral)		0.000
N	89	89
Desempeño laboral	-0.6543	1.000
Rho de Spearman	-0.6543	.
Sig. (bilateral)	0.000	
N	89	89

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo con los resultados obtenidos y presentados en la Tabla 13, mediante la prueba de correlación de Spearman, se evidencia una **correlación negativa y significativa** entre la **despersonalización** y el **desempeño laboral** del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2025, con un coeficiente de **Rho de Spearman de -0,6543** y un valor de significancia de **p = 0,000**.

H.E.3

H₀: No Existe relación significativa entre el agotamiento laboral y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha-2025

H₁: Existe relación significativa entre el agotamiento laboral y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha-2025

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica N°3

	Agotamiento emocional	Desempeño laboral
Agotamiento emocional	1.000	-0.7521
Rho de Spearman	.	-0.7521
Sig. (bilateral)		0.000
N	89	89
Desempeño laboral	-0.7521	1.000
Rho de Spearman	-0.7521	.
Sig. (bilateral)	0.000	
N	89	89

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 14, mediante la prueba de correlación de Spearman, se evidencia una **correlación negativa y significativa** entre el **agotamiento emocional** y el **desempeño laboral** del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2025, obteniendo un coeficiente de **Rho de Spearman de -0,7521** y un valor de significancia **p = 0,000**.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados

Los resultados obtenidos revelan que el nivel de estrés en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha es predominantemente moderado. Este hallazgo es consistente con diversos antecedentes locales y nacionales. Por ejemplo, Tananta (2022) identificó que el 65,8 % del personal presentó un nivel medio de estrés laboral en el mismo hospital (20). Asimismo, estudios como los de Rafael (2023) en ESSALUD-Chota (15) y Gamarra (2023) en la Clínica San Judas Tadeo (17) reportaron también un predominio del nivel moderado de estrés en el personal de salud. A nivel internacional, Lema-Molina y Reinoso-Avecillas (2023) hallaron que la mayoría del personal presentaba un nivel medio de estrés, aunque sin impacto estadísticamente significativo sobre el desempeño (10). En cambio, Marques de Freitas et al. (2023) destacaron que el estrés se intensificó por las altas exigencias del entorno sanitario durante la pandemia, afectando incluso a la salud mental de los profesionales (13). Desde una perspectiva teórica, se puede vincular este fenómeno con el modelo de estrés laboral de Karasek, el cual sugiere que situaciones de alta demanda laboral combinadas con bajo control pueden generar estados de tensión, como se observa en servicios de emergencia con turnos prolongados, exposición a urgencias críticas y escasez de personal.

En cuanto al desempeño laboral, los resultados indican que una proporción importante del personal evaluado mantiene un rendimiento favorable. Esta constatación coincide con estudios como el de Quintana et al. (2023), donde el 57,6 % del personal sanitario de ginecología obtuvo evaluaciones positivas a pesar de presentar niveles de estrés medio o alto (16). También Rafael (2023) reportó que el 81,8 % del personal obtuvo un desempeño profesional calificado como bueno, aun en presencia de estrés moderado (15).

Por otro lado, investigaciones como la de Asencios (2023) muestran que un nivel medio de estrés puede estar asociado incluso con un desempeño profesional alto (70,83 %), lo que sugiere que en determinados contextos, el estrés puede actuar como un factor motivador y no necesariamente como un obstáculo (19).

Desde el enfoque de la teoría de la activación (Yerkes-Dodson), un nivel moderado de estrés puede mejorar la productividad hasta cierto punto, mientras que niveles extremos tienden a disminuirla.

Hipótesis general: Existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de salud. El contraste estadístico evidenció una correlación significativa entre ambas variables. Este hallazgo se alinea con los resultados de Gamarra (2023), quien encontró una relación positiva moderada ($Rho = 0,471$; $p < 0,05$) entre el estrés y el desempeño (17). Asimismo, Asencios (2023) obtuvo una correlación alta ($r = 0,807$; $p = 0,000$) que respalda la existencia de una asociación estadística robusta (19). Sin embargo, también se identifican estudios con conclusiones contrarias. Lema-Molina y Reinoso-Avecillas (2023) hallaron un coeficiente de correlación muy bajo ($r = 0,042$; $p = 0,837$), indicando ausencia de relación significativa (10). Estas discrepancias podrían explicarse por diferencias en los contextos organizacionales, la cultura institucional o los niveles de apoyo social y emocional disponibles para el personal. Este resultado se relaciona con la Teoría Transaccional del Estrés de Lazarus y Folkman, que considera que el impacto del estrés depende de cómo el individuo evalúa y maneja las demandas del entorno, lo cual influye en su rendimiento.

Hipótesis específica 1: El estrés alto se asocia con bajo desempeño laboral. Los datos del estudio respaldan esta hipótesis, dado que los niveles más altos de estrés coincidieron con menores niveles de desempeño en ciertos grupos. Cano et al. (2023) evidenciaron una correlación negativa significativa ($Rho = -0,213$; $p = 0,000$) entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal hospitalario, lo cual también incide en su desempeño profesional (12). De igual forma, Valle (2022) reportó que el estrés laboral afectó el desempeño del personal expuesto al COVID-19, con significancia estadística ($p = 0,001$) (18). Aquí encaja bien la Curva de Yerkes-Dodson, que plantea que niveles bajos y altos de activación disminuyen el rendimiento, siendo el punto óptimo el estrés moderado.

Hipótesis específica 2: El estrés moderado se asocia con desempeño laboral favorable. Los resultados obtenidos confirman parcialmente esta hipótesis, dado que los trabajadores con niveles moderados de estrés también manifestaron niveles adecuados de desempeño, lo cual puede interpretarse dentro de los

márgenes óptimos de la curva de Yerkes-Dodson. Estudios como los de Quintana et al. (2023) y Rafael (2023) coinciden con esta conclusión (15)(16).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Hipótesis general. Se concluye que existe una relación negativa y estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha en el año 2025. Esta afirmación se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = -0,8998$) con un nivel de significancia de $p = 0,000$, lo que indica que a mayor nivel de estrés, menor desempeño laboral, y viceversa. Este hallazgo refleja la influencia directa que tiene el estrés sobre la capacidad del personal para desempeñar eficientemente sus funciones en contextos críticos como el servicio de emergencia.

Hipótesis específica 1. Se confirma que existe una relación negativa y significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal. El coeficiente de Spearman ($Rho = -0,7521$; $p = 0,000$) evidencia que a medida que los trabajadores experimentan mayores niveles de agotamiento emocional, su rendimiento tiende a disminuir. Este resultado subraya la necesidad de implementar estrategias organizacionales de contención emocional y programas de salud mental en el entorno hospitalario.

Hipótesis específica 2. Se concluye que existe una relación negativa y significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral. El análisis arrojó un coeficiente de Rho de $-0,6543$ con $p = 0,000$, lo cual indica que cuando los trabajadores tienden a adoptar actitudes de distanciamiento afectivo hacia los pacientes o su labor, su desempeño profesional se ve afectado negativamente. Esto resalta la importancia de promover un clima laboral empático y de apoyo entre colegas y usuarios del servicio.

Hipótesis específica 3. De forma complementaria a la primera hipótesis específica, se reafirma que el agotamiento emocional influye negativamente en el desempeño laboral, ya que nuevamente se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de $-0,7521$ con un nivel de significancia de $p = 0,000$. Este resultado robustece la evidencia sobre la dimensión emocional del estrés como una de las principales amenazas al rendimiento efectivo del personal de salud en áreas de alta presión.

Recomendaciones:

1. Respecto a la hipótesis general: Relación entre estrés y desempeño laboral. Se recomienda a la Dirección implementar un Programa Integral de Prevención y Manejo del Estrés Laboral, orientado al personal del servicio de emergencia. Este programa debe incluir evaluaciones periódicas del nivel de estrés, sesiones de apoyo psicológico, pausas activas, talleres de gestión emocional y mecanismos de seguimiento. El objetivo es mejorar el bienestar del personal y, en consecuencia, optimizar su desempeño laboral en contextos de alta demanda asistencial.
2. Respecto a la hipótesis específica 1: Agotamiento emocional y desempeño laboral. Se sugiere establecer estrategias institucionales para la prevención del agotamiento emocional, tales como espacios adecuados de descanso, implementación de turnos rotativos más equilibrados, talleres de autocuidado emocional, y sesiones grupales de contención lideradas por especialistas en salud mental. Estas medidas permitirán reducir el desgaste emocional y mejorar el rendimiento profesional del personal.
3. Respecto a la hipótesis específica 2: Despersonalización y desempeño laboral. Se recomienda fortalecer la formación en habilidades blandas, promoviendo una cultura institucional basada en el respeto, la empatía y el trato humanizado. Para ello, es pertinente organizar capacitaciones continuas en comunicación efectiva, relaciones interpersonales y resolución de conflictos, así como incentivar el trabajo colaborativo entre áreas. Estas acciones favorecerán una mejora en el clima organizacional y en la calidad del servicio brindado.
4. Respecto a la hipótesis específica 3: Reafirmación del impacto del agotamiento emocional. Dada la reiteración de la influencia negativa del agotamiento emocional sobre el desempeño, se recomienda establecer un Sistema de Alerta Temprana de Fatiga Laboral, basado en indicadores como rotación excesiva, ausentismo, quejas frecuentes, disminución del rendimiento o errores clínicos. Este sistema debe ser acompañado por intervenciones preventivas, como jornadas de sensibilización, entrevistas psicológicas breves y espacios confidenciales de atención individual.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Avila, J. El estrés es un problema de salud del mundo actual. Revista con ciencia [Internet]. 2014. [Consultado el 07 de abril de 2025]; 2:115-124. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/pdf/rcfb/v2n1/v2n1_a13.pdf
2. Mamani Y, Cáceres J. Desempeño laboral: una revisión teórica. [Trabajo de investigación de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales]. Lima: Universidad Peruana Unión, 2019. [Consultado el 07 de abril de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/66925f7e-96ab-4339-8027-914de0bdeb0d/content>
3. Gobierno de México [Internet]. Mexico. [Internet]. México: Organización Mundial de la Salud; 2023. [Consultado el 07 de abril de 2025]. Disponible en: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf?sequence=1
4. Statista [Internet]. Gran Bretaña: Florencia, M; 2024. Consultado el 07 de abril de 2025]. Disponible en <https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/>
5. Gob. pe. [Internet]. Lima: Seguro Social de Salud [EsSalud], 2023. [Consultado el 07 de abril de 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/essalud/noticias/865523-essalud-promueve-un-entorno-seguro-y-saludable-para-el-personal-de-salud-y-evitar-estres-y-malas-posturas-en-centros-laborales>
6. Diario El Peruano. Minsa alerta que el 52.2% de limeños sufre de estrés provocado por el covid-19 [Internet]. Ministerio de Salud [MINSA]. 2022 [Consultado el 07 de abril de 2025]. Disponible en: <https://elperuano.pe/noticia/122420-minsa-alerta-que-el-522-de-limenos-sufre-de-estres-provocado-por>
7. Gob. pe. [Internet]. Ucayali: Gobierno Regional de Ucayali, 2023. [Consultado el 07 de abril de 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/regionucayali/noticias/698066-goreu-promueven-campana-contra-el-agotamiento-laboral-para-mejorar-rendimiento-de-trabajadores>
8. Maslach C, Jackson S. The measurement of experienced burnout. JOURNAL OF OCCUPATIONAL BEHAVIOUR [Internet]. 1981. [Consultado el 11 de abril de 2025]; 2: 99-113. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205>
9. Ministerio de Salud. Directiva administrativa "Normas y Procedimiento para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral". [Directiva Administrativa N° 142 -MINS/OGGRH-V.01]. 11 de septiembre de 2008. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/276353/247631_RM626-2008.pdf20190110-18386-gv6oc3.pdf?v=1547166956
10. Lema - Molina N, Reinoso Avecillas, M. Estrés y el desempeño laboral del personal del Hospital San Francisco de Latacunga [Internet]. 2023. [Consultado el 11 de abril de 2025]; 6(3): 109-122. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778125014.pdf>

11. Lopez O, Peralta A, Gonzales R, Moreta R, Mayorga M. Relación entre el estrés y el bienestar laborales en personal de la salud del Ecuador en el contexto del Covid-19. [Internet].2023. [Consultado el 11 de abril de 2025]; 19(2). Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982023000200159
12. Cano M, Ruiz D, Vergara I, Chaverra L. IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL EN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE MEDELLÍN, COLOMBIA [Internet].2023. [Consultado el 11 de abril de 2025]; 5(2). Disponible en <https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v29/0717-9553-cienf-29-31.pdf>
13. Marques de Freitas M, Flores A, Nogueria A, Gisch A, Fernades E, De Fátima C. Estrés laboral en profesionales de la atención primaria durante la pandemia de COVID-19: estudio de métodos mixtos. [Internet]. 2023. [Consultado el 11 de abril de 2025]; 31(2). Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/z6psw4xrNsywPMZBLxfZ5ZM/?lang=es>
14. Castillo C, Ñorona D, Vega V. Estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la salud del área de terapia intensiva. [Internet]. 2023. [Consultado el 11 de abril de 2025]; 25(1). Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rcur/v25n1/1817-5996-rcur-25-01-e1012.pdf>
15. Rafel, J. Nivel de Estrés y Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital es Salud - Chota, 2023.[Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en cuidados Críticos, Emergencia y Desastres).Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca;2023.[Consultado el 11 de abril de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/6579/TRABAJO%20ACADEMICO%20FRANCISCO%20JAVIER%20RAFAEL%20BUSTAMANTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Quintana L, Díaz C, Chienda P, Vela J, Lama R, Alatrística M. Estrés laboral y desempeño profesional en Personal de Salud del área de Ginecología y Obstetricia de un Hospital Peruano en el año 2023 [Internet].2023. [Consultado el 11 de abril del 2025];84 (2): 148-154. Disponible en: <https://www.sogvzla.org/wp-content/uploads/2024/06/vol-842-1.pdf>
17. Gamarra I, Arevalo R. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica peruana [Internet].2023 [Consultado el 11 de abril de 2025]; 3(3): 7 - 18 Disponible en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/download/1829/2051/7285>
18. Valle J. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguíña – Ica 2022. [Tesis de licenciatura en Enfermería]. Ica: Universidad Nacional “SAN LUIS GONZAGA”. 2022. [Consultado el 11 de abril de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unica.edu.pe/server/api/core/bitstreams/430bce07-7048-43b2-a23b-b49eeb897293/content>
19. Asencios, L. Estrés laboral y desempeño profesional en los enfermeros (as) de la micro red Huacrachuco, Huánuco- 2022. [Tesis de licenciatura en Enfermería]. Ica: Universidad Autonoma de Ica ;2023.[Consultado el 11 de abril de 2025]. Disponible en :

- <https://repositorio.autonomaeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/2520/1/ASENCIOS%20REQUEZ%20LINDA%20MILAGROS.pdf>
20. Tananta J. Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del hospital amazónico de Yarinacocha, 2017. [Tesis de licenciatura en Enfermería]. Pucallpa: Universidad Nacional de Ucayali; 2022. [Consultado el 11 de abril de 2025]. Disponible en: <https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ff457eca-169e-47a3-b739-b62697bd7b00/content>
 21. Valera A, Ramirez M. Nivel de ansiedad y estrés en el personal de salud del área covid-19 del hospital regional de Pucallpa - 2023. [Tesis de Licenciatura en Psicología]. Pucallpa: Universidad Nacional de Ucayali; 2023. [Consultado el 11 de abril de 2025]. Disponible en: <https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2973367e-390e-4b77-acc7-726d5aa651c2/content>
 22. Fuentes G, Saravia A. Síndrome de burnout y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital regional de Pucallpa, 2024 [Tesis de licenciatura en Enfermería]. Ica: Universidad autónoma de Ica; 2024. [Consultado el 11 de abril de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.autonomaeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/2950/1/SARAVIA%20PEREA%20AMY%20LUCIANA%20-%20FUENTES%20DAVILA%20GREISY%20ELIZABETH.pdf>
 23. Limaquispe N. Relaciones interpersonales asociada al desempeño laboral en el profesional de enfermería en los servicios de hospitalización del hospital regional de Pucallpa, 2024. [Tesis de licenciatura en Enfermería]. Pucallpa: Universidad Nacional de Ucayali; 2025. [Consultado el 11 de abril de 2025]. Disponible en: <https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3b6a0fb7-9952-4e9a-ac3f-d457669cd610/content>
 24. Diaz M. Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de salud en el hospital regional de Pucallpa, Ucayali, 2024. [Tesis de Licenciatura en Psicología]. Chincha: Universidad Autónoma de Ica; 2025. [Consultado el 11 de abril de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.autonomaeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/3072/1/31.%20MARIELL%20LEYSSI%20DIAZ%20MENDOZA.pdf#:~:text=En%20la%20regi%C3%B3n%20Ucayali%2C%20el%20s%C3%ADndrome%20de,salud%20experimental%20agotamiento%20emocional%2C%20mientras%20que%20un>
 25. Sanitas [Internet]. España: Sanitas.es; 2023. [Consultado el 24 de abril de 2025]. Disponible en: <https://www.sanitas.es/biblioteca-de-salud/psicologia-psiquiatria/estres-ansiedad/que-es-el-estres>
 26. Medical News Today. London, UK: Healthline Media; 2021. [Consultado el 24 de abril de 2025]. Disponible en: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/es/estres>
 27. Sociedad Española para el estudio de la ansiedad y el estrés. España: EKHI STUDIO; 2025. [Consultado el 24 de abril de 2025]. Disponible en: <https://ansiedadyestres.org/que-es-el-estres/>

28. Sanchez, M. Estrés laboral. Hidrogénesis. [Internet]. 2010. [Consultado el 24 de abril de 2025];8(2), 55-63. Disponible en: <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
29. Thurrott, S. Estrategias para ayudarlo a sobrellevar el agotamiento mental y emocional. 21 de abril de 2022. En: Banner Health. [Internet]. [Consultado el 24 de abril de 2025]. Disponible en: <https://www.bannerhealth.com/es/healthcareblog/teach-me/how-to-cope-with-mental-and-emotional-exhaustion>
30. Equipo Editoria Sanari. Cansancio emocional: causas, síntomas y cómo afrontarlo. 18 de marzo de 2025. En: sanari [Internet]. [Consultado el 24 de abril de 2025]. Disponible en: <https://www.sanarai.com/blog/cansancio-emocional-causas-sintomas-y-como-afrontarlo>
31. Spiegel, D. Trastorno de despersonalización/desrealización. 10 Mayo de 2023. En: sanari [Internet]. [Consultado el 24 de abril de 2025]. Disponible en: <https://www.msmanuals.com/es/hogar/trastornos-de-la-salud-mental/trastornos-disociativos/trastorno-de-despersonalizaci%C3%B3n-desrealizaci%C3%B3n>
32. Barbacil, S. Despersonalización. 23 de abril de 2024. En: ABC bienestar [Internet]. [Consultado el 24 de abril de 2025]. Disponible en: <https://www.abc.es/bienestar/psicologia-sexo/despersonalizacion-20240216110513-nt.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.abc.es%2Fbienestar%2Fpsicologia-sexo%2Fdespersonalizacion-20240216110513-nt.html>
33. Galvaliz, T. Realización personal - Desarrollo persona. 9 de julio de 2023. En: Ctes hoy [Internet]. [Consultado el 24 de abril de 2025]. Disponible en: <https://www.corrienteshoy.com/opinion-del-lector/realizacion-personal-desarrollo-personal.htm>
34. González, P. Las claves para lograr realizarte en la vida, según la psicología. 03 de abril de 2024. En: GQ [Internet]. [Consultado el 24 de abril de 2025]. Disponible en: <https://www.gq.com.mx/articulo/como-lograr-la-realizacion-personal-en-la-vida>
35. Flores, A. ¿Qué es el desempeño laboral?. 03 de noviembre de 2023. En: Crehana [Internet]. [Consultado el 24 de abril de 2025]. Disponible en: <https://www.crehana.com/blog/desempeno/desempeno-laboral/>
<https://www.crehana.com/blog/desempeno/desempeno-laboral/>
36. INTERIM GROUP. ¿Qué es el desempeño laboral y por qué debes medirlo desde ya?. 22 de agosto 2022 [Internet]. [Consultado el 24 de abril de 2025]. Disponible en: <https://interimgrouphr.com/blog/desempeno-laboral/>
37. CW. ¿Qué Es El Desempeño Laboral Y Cómo Se Mide?. 12 de octubre de 2024 [Internet]. [Consultado el 24 de abril de 2025]. Disponible en <https://industrialmindset.com/que-es-el-desempeno-laboral-y-como-se-mide/>
38. Chiavenato, I. Gestión del talento humano [Internet]. Tercera Edición. México: McGRAW-HILL; 2010. [Consultado el 11 de abril de 2025]. Disponible en: <https://jgestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>

39. Career Builder. Utilizar ejemplos de calidad laboral para evaluar el desempeño. Diciembre de 2022. En: CareerBuilder, LLC [Internet]. [Consultado el 24 de abril de 2025]. Disponible en: https://resources-careerbuilder.com.translate.google/employer-blog/using-work-quality-examples-to-assess-performance?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=rq
40. Euroinova. ¿Conoces qué es la calidad del trabajador? ¡Te contamos todo sobre esto!. Abril de 2025. En: Euroinova Business School S.L. [Internet]. [Consultado el 24 de abril de 2025]. Disponible en: <https://www.euroinova.com/recursos-humanos/articulos/calidad-trabajador#:~:text=Un%20empleado%20de%20calidad%20no,la%20cultura%20de%20la%20empresa.>
41. Gomez, L. Definición de Responsabilidad. Enero de 2022. En: Significado [Internet]. [Consultado el 24 de abril de 2025]. Disponible en: <https://significado.com/responsabilidad/>
42. Espínola, J. Responsabilidad. 24 de octubre de 2024. En: Enciclopedia humanidades [Internet]. [Consultado el 24 de abril de 2025]. Disponible en: <https://humanidades.com/responsabilidad/>
43. Equipo Editorial. Trabajo en equipo. 28 de septiembre de 2020. En: concepto [Internet]. [Consultado el 24 de abril de 2025]. Disponible en: <https://concepto.de/trabajo-en-equipo/>
44. Gamarra, G. Equipo de trabajo exitoso: sus características y beneficios. 10 de febrero de 2025. En: Factorial [Internet]. [Consultado el 24 de abril de 2025]. Disponible en: <https://factorial.es/blog/8-caracteristicas-equipo-trabajo-exitoso/>
45. Artal, M. Cómo se debe gestionar el compromiso laboral. 14 de noviembre de 2024. En: Grupo Castilla [Internet]. [Consultado el 24 de abril de 2025]. Disponible en: <https://www.grupocastilla.es/compromiso-laboral/>
46. Martí, S. Qué es el compromiso organizacional: características e impacto en las empresas. 13 de noviembre de 2023. En: Economía 3 [Internet]. [Consultado el 24 de abril de 2025]. Disponible en: <https://economia3.com/2023/11/13/591477-que-es-el-compromiso-organizacional-caracteristicas-e-impacto-en-las-empresas/>
47. Gobierno de México. GUÍA DE GESTIÓN DEL ESTRÉS 2022. [Internet]. México: Gobierno de México; 2022. [Consultado el 24 de abril de 2025]. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/816626/Guia_Gestion_Estres.pdf
48. Infobae [Internet]. Colombia: 2024. [Consultado el 24 de abril del 2025]. Disponible en: <https://www.infobae.com/colombia/2024/10/11/agotamiento-emocional-que-es-cual-es-su-impacto-y-como-se-puede-superar/>
49. Farre J, Lasheras G. Qué es la despersonalización. 2024 [Consultado el 24 de abril del 2025]. En: Psicodex [Internet]. Barcelona. [Aproximadamente 1 pantalla]. Disponible en: <https://www.psiquiatriapsicologia-dexeus.com/es/unidades.cfm/ID/12803/ESP/-es-despersonalizacion-.htm>
50. Hotmart. Realización Personal: Cómo Alcanzar tus Objetivos y Vivir Plenamente. 25/05/2021. [Consultado del 24 de abril del 2025]. En: Hotmart Blog [Internet]. Bogota. [Aproximadamente 5 pantallas]. Disponible: <https://hotmart.com/es/blog/realizacion-personal>

51. Gamarra G. Desempeño laboral: en qué consiste y cómo evaluarlo en tu equipo. 3 de abril 2025. [Consultado el 24 de abril del 2025]. En: factorial [Internet]. [Aproximadamente 6 pantallas]. Disponible en: <https://factorial.es/blog/desempeno-laboral/#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20puede%20entenders e,se%20desenvuelve%20en%20su%20rol>
52. Askue I. Trabajo en Equipo. 22 de marzo de 2025. [Consultado el 24 de abril de 2025]. En: Enciclopedia Humanidades [Internet]. [Aproximadamente 5° pantallas]. Disponible en: <https://humanidades.com/trabajo-en-equipo/>
53. Equipo editorial de Indeed. ¿Qué es el trabajo de calidad? Definición, importancia y consejos. 28 de enero de 2025. [Consultado el 24 de abril del 2025] En: Indeed [Internet]. [Aproximadamente 5 páginas]. Disponible en: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/quality-working#:~:text=What%20is%20quality%20work%3F,to%20specific%20clients%20or%20employers>
54. Giani, C. Responsabilidad. 28 de febrero de 2025. [Consultado el 24 de abril del 2025]. En: Editorial Etece [Internet]. Buenos aires: Universidad de Buenos Aires. [Aproximadamente 7 pantallas]. Disponible en: <https://concepto.de/responsabilidad/#:~:text=Una%20persona%20responsable%20es%20aquella,cuando%20cuida%20de%20su%20hijo.>
55. Paz F. COMPROMISO ORGANIZACIONAL: Definición y Cómo Mejorarlo. 5 de mayo de 2023. [Consultado el 24 de abril del 2025]. En: BusinessYield [Internet]. [Aproximadamente 8° pantallas]. Disponible en: <https://businessyield.com/es/management/organizational-commitment/>
56. Organización Mundial de la Salud. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud. 7 de noviembre de 2022. [Consultado el 24 de abril de 2025]. En: OMS [Internet]. [Aproximadamente 4° paginas]. Disponible en : <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers#:~:text=Los%20trabajadores%20de%20la%20salud%20son%20todas%20aquellas%20personas%20que,t%C3%A9cnicos%20m%C3%A9dicos%20y%20no%20m%C3%A9dicos%2C>
57. De Jesús, C. La Investigación Cuantitativa. [Internet]. 1ra ed. Bogotá: Corporación Universitaria de Asturias. [Consultado el 23 de abril de 2025]. Disponible en: https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/investigacion_cuantitativa/unidad1_pdf1.pdf
58. Haro A, Chisag E, Ruiz J, Caicedo J. Tipos y clasificación de las investigaciones. LATAM. [Internet]. 2024. [Consultado el 23 de abril de 2025]; V(2): 956-966 Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9541046.pdf>
59. Guillen O, Sánchez M, Begazo L. PASOS PARA ELABORAR UNA TESIS DE TIPO CORRELACIONAL. [Internet]. 1ra ed. Perú: Biblioteca Nacional del Perú. [Consultado el 23 de abril de 2025]. Disponible en: https://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19_c.pdf
60. Concepto [Internet]. Buenos Aires: Etecé; 2024. [Consultado el 23 de abril de 2025]. Disponible en: <https://concepto.de/investigacion-no-experimental/>

61. Enciclopedia de ejemplos [Internet]. Buenos Aires: Etecé; 2024. [Consultado el 23 de abril de 2025]. Disponible en: <https://www.ejemplos.co/poblacion-y-muestra/>
62. Padró – Solanet, A. El muestreo. [Internet]. 1ra ed. Barcelona: FUOC. [Consultado el 23 de abril de 2025]. Disponible en: <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/149990/2/EIMuestreo.pdf>
63. Concepto [Internet]. Buenos Aires: Etecé; 2024. [Consultado el 23 de abril de 2025]. Disponible en: <https://concepto.de/encuesta/>
64. Periódico Digital UNAHALDIA [Internet]. Perú: UNAHALDIA; 2022 [Consultado el 23 de abril de 2025]. Disponible en: <https://www.aldia.unah.edu.pe/el-cuestionario-de-investigacion/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2025?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P.E.1: ¿Cuál es la relación entre el agotamiento laboral y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2025?</p> <p>P.E.2: ¿Cuál es la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2025?</p> <p>P.E.3: ¿Cuál es la relación entre el agotamiento laboral y el desempeño del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha- 2025?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2025</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>O.E.1: Determinar la relación entre el agotamiento laboral y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha- 2025</p> <p>O.E.2: Determinar la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2025</p> <p>O.E.3: Determinar la relación entre la realización personal sobre el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha -2025</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Se relaciona significativamente el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha -2025</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el agotamiento laboral y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2025</p> <p>H2: Existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2025</p> <p>H3: Existe relación significativa entre el agotamiento laboral y el desempeño laboral del personal de salud del</p>	<p>Variable X.</p> <p>Nivel de estrés</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Agotamiento emocional</p> <p>D2: Despersonalización</p> <p>D3: Realización personal</p> <p>Variable Y.</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Calidad de trabajo</p> <p>D2: Responsabilidad</p> <p>D3: Trabajo en equipo</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal.</p> <p>Población: Todo el personal de salud de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha</p> <p>Población (N)= 89</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra serán los 89 trabajadores del área de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha</p> <p>Técnica:</p>

		servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha-2025	D4: Compromiso institucional	<p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario de MBI (Inventario de Burnout de Maslach) – Nivel de estrés</p> <p>Cuestionario del Ministerio de Salud – Perú (MINSA) acondicionada por Gamarra</p>
--	--	---	------------------------------	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CUESTIONARIO BURNOUT

Nº

Este cuestionario consta de 22 preguntas y su contenido es confidencial y reservado, ya que los resultados serán utilizados únicamente con fines de investigación.

Datos generales:

Sexo: Femenino: Masculino

Instrucciones:

Se le solicita que responda con honestidad, señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

Nº	ENUNCIADO	Valor
D1: Agotamiento emocional		
1	Usted se siente emocionalmente defraudado en su trabajo	
2	Usted cuando termina su jornada de trabajo se siente agotado	
3	Usted cuando se levanta por la mañana y se enfrenta a otra jornada de trabajo se siente agotado	
4	Usted siente que trabajar todo el día con la gente le cansa	
5	Usted siente que su trabajo lo está desgastando. Se siente frustrado por el trabajo	
6	Usted siente que está demasiado tiempo en su trabajo	
7	Usted siente que trabajar en contacto directo con la gente le cansa	
8	Usted se siente como si estuviera al límite de sus posibilidades	
9	Usted piensa que este trabajo lo está endureciendo emocionalmente.	
D2: Despersonalización		
10	Usted siente que está tratando a algunos beneficiados, como si fuesen objetos impersonales.	
11	Usted siente que se ha hecho más duro con la gente.	
12	A Usted le preocupa que este trabajo lo esté endureciendo emocionalmente	
13	Usted siente que realmente no le importa lo que les ocurra a las personas a las que tiene que atender profesionalmente	

14	A usted le parece que los beneficiarios de su trabajo lo culpan de algunos problemas	
D3: Realización personal		
15	Usted siente que puede entender fácilmente a las personas que tiene que atender	
16	Usted siente que trata con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tiene que atender	
17	Usted siente que está influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de su trabajo	
18	Usted se siente muy enérgico en su trabajo	
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	
20	Usted se siente estimulado después de haber tratado con quienes atiende	
21	Usted cree que consigue muchas cosas valiosas en este trabajo	
22	Usted siente que en su trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	

Fuente: MBI (Inventario de Burnout de Maslach)



CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

N°

Este cuestionario consta de 31 preguntas y su contenido es confidencial y reservado, ya que los resultados serán utilizados únicamente con fines de investigación.

Datos generales:

Sexo: Femenino Masculino

Instrucciones:

Se le solicita que responda con honestidad, marcando con una "X" el valor de la calificación que mejor refleje su opinión en cada caso.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	2	3	4	5

N	ITEMS	1	2	3	4	5
CALIDAD DEL TRABAJO						
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tienes nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente					
RESPONSABILIDAD						
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar					
13	Mantiene a la jefa encargada del centro de salud informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.					
14	Transmite esta información oportunamente.					

15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del centro de salud.					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
TRABAJO EN EQUIPO						
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del hospital					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del hospital.					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el hospital.					
22	Conoce la misión y visión del servicio del hospital					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusválidas.					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
COMPROMISO INSTITUCIONAL						
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.					
29	Demuestra respeto a sus superiores.					
30	Demuestra respeto a sus colegas.					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

Fuente: Ministerio de Salud – acondicionado por María Graciela Llagas

Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: “Nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha–2025”.

Nombre del Experto: Dra. Rosales Armas, Maribel

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

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

9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna.



Dra. Rosales Armas Maribel
ENFERMERA ESPECIALISTA
RND: 000140 RNM: 001684
RNE: 015792 CEP: 66213

Apellidos y Nombres del validador: Rosales Armas, Maribel
Grado académico: Doctora
N°. DNI: 40079232

Adjuntar al formato:

- *Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **“Nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha–2025”.**
”

Nombre del Experto: **José Luis Serna Landivar**

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

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

9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ambos instrumentos son aplicables han sido desarrollado con coherencia, pertinencia y relevancia, pueden ser utilizados en la investigación.



Apellidos y Nombres del validador: José Luis Serna Landivar
 Grado académico: Mg.- Metodólogo de investigación – RENACYT cod. P0248084
 N°. DNI: [70057074](#)

Adjuntar al formato:

- *Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: “Nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha-2025”.

Nombre del Experto: **Madelaine Violeta Risco Sernaque**

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

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

	a las preguntas de la investigación		
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ambos instrumentos son aplicables cumplen con los requerimientos para ser utilizados.



Apellidos y Nombres del validador: Madelaine Violeta Risco Sernaque
Grado académico: Mg.- Metodóloga de investigación – RENACYT cod. P0217330
N°. DNI: 09650484

Adjuntar al formato:

- *Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos

Anexo 4: Base de datos
VARIABLE 1: Burnout

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	3	2	3	3	2	2	4	5	2	2	2	5	3	3	4	5	3	2	4	2	3	4
2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	6	5	6	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6	5	5	6	6
4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	6	5	5	5	5	5	6	6
5	3	3	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	5	5	4	4	3
6	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
7	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4
9	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
10	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4
11	2	2	3	2	3	3	3	3	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	5
12	3	3	3	2	2	2	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	4	5	5	3	3	3
13	3	3	2	2	2	5	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	6	5	5	6	5
14	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	1	2	3	2	2	2	6	5	6	5
15	2	5	3	4	3	1	0	5	2	3	1	2	3	3	2	3	5	6	3	2	3	4
16	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4
17	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3
18	3	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	4	3	3	2	4	4	3	4
19	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3
20	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	1	3	4	4	4	5	3	4	5	1
21	5	6	3	5	2	6	4	0	5	0	3	5	0	3	6	6	6	5	6	5	6	4
22	4	5	5	5	6	3	2	5	3	0	2	4	0	4	6	6	5	6	5	4	6	5
23	5	6	4	5	3	4	6	6	5	6	5	4	5	6	3	4	5	5	6	6	6	5
24	4	5	6	5	5	5	6	6	5	4	3	5	6	5	4	6	5	4	2	5	6	5
25	6	5	5	3	4	6	5	6	6	4	3	6	5	4	6	5	5	4	5	6	6	5
26	6	6	6	5	4	5	6	5	6	4	6	6	5	4	6	5	5	6	4	5	6	5
27	5	5	6	6	5	4	6	6	5	5	2	3	6	0	5	6	5	3	4	5	6	6
28	5	5	5	6	4	5	6	3	5	5	2	6	5	0	3	5	6	3	3	6	6	5
29	6	5	5	3	6	3	6	4	6	5	3	5	5	0	5	6	5	4	6	5	4	6
30	6	6	6	5	5	3	5	4	6	5	5	6	6	1	5	6	3	4	6	5	5	6
31	5	5	6	6	4	3	1	6	6	5	4	3	6	5	4	5	4	3	6	5	6	5
32	0	5	6	5	3	4	2	5	3	5	2	5	4	4	5	6	6	4	5	5	5	5
33	0	3	4	5	6	4	5	4	6	6	5	6	4	2	6	5	4	5	4	6	5	4
34	6	5	6	4	3	5	4	3	2	2	3	2	3	5	6	5	4	3	4	6	5	3
35	0	4	6	5	6	5	3	6	6	5	5	3	5	0	6	6	3	2	4	6	5	5
36	2	4	5	6	4	3	2	6	5	4	5	6	2	3	4	5	6	5	4	3	6	5
37	4	5	6	5	4	3	6	5	4	5	6	3	4	5	4	4	6	5	5	3	3	3
38	2	2	3	2	3	3	3	3	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	5
39	3	3	3	2	2	2	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	4	5	5	3	3	3
40	3	3	2	2	2	5	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	6	5	5	6	5
41	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	1	2	3	2	2	2	6	5	6	5
42	2	5	3	4	3	1	0	5	2	3	1	2	3	3	2	3	5	6	3	2	3	4
43	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4
44	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3
45	3	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	4	3	3	2	4	4	3	4

46	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3
47	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	1	3	4	4	4	5	3	4	5	1
48	5	6	3	5	2	6	4	0	5	0	3	5	0	3	6	6	6	5	6	5	6	4
49	4	5	5	5	6	3	2	5	3	0	2	4	0	4	6	6	5	6	5	4	6	5
50	5	6	4	5	3	4	6	6	5	6	5	4	5	6	3	4	5	5	6	6	6	5
51	4	5	6	5	5	5	6	6	5	4	3	5	6	5	4	6	5	4	2	5	6	5
52	6	5	5	3	4	6	5	6	6	4	3	6	5	4	6	5	5	4	5	6	6	5
53	6	6	6	5	4	5	6	5	6	4	6	6	5	4	6	5	5	6	4	5	6	5
54	5	5	6	6	5	4	6	6	5	5	2	3	6	0	5	6	5	3	4	5	6	6
55	5	5	5	6	4	5	6	3	5	5	2	6	5	0	3	5	6	3	3	6	6	5
56	6	5	5	3	6	3	6	4	6	5	3	5	5	0	5	6	5	4	6	5	4	6
57	6	6	6	5	5	3	5	4	6	5	5	6	6	1	5	6	3	4	6	5	5	6
58	5	5	6	6	4	3	1	6	6	5	4	3	6	5	4	5	4	3	6	5	6	5
59	0	5	6	5	3	4	2	5	3	5	2	5	4	4	5	6	6	4	5	5	5	5
60	0	3	4	5	6	4	5	4	6	6	5	6	4	2	6	5	4	5	4	6	5	4
61	6	5	6	4	3	5	4	3	2	2	3	2	3	5	6	5	4	3	4	6	5	3
62	0	4	6	5	6	5	3	6	6	5	5	3	5	0	6	6	3	2	4	6	5	5
63	2	4	5	6	4	3	2	6	5	4	5	6	2	3	4	5	6	5	4	3	6	5
64	4	5	6	5	4	3	6	5	4	5	6	3	4	5	4	4	6	5	5	3	3	3
65	2	2	3	2	3	3	3	3	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	5
66	3	3	3	2	2	2	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	4	5	5	3	3	3
67	3	3	2	2	2	5	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	6	5	5	6	5
68	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	1	2	3	2	2	2	6	5	6	5
69	2	5	3	4	3	1	0	5	2	3	1	2	3	3	2	3	5	6	3	2	3	4
70	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4
71	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3
72	3	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	4	3	3	2	4	4	3	4
73	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3
74	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	1	3	4	4	4	5	3	4	5	1
75	5	6	3	5	2	6	4	0	5	0	3	5	0	3	6	6	6	5	6	5	6	4
76	4	5	5	5	6	3	2	5	3	0	2	4	0	4	6	6	5	6	5	4	6	5
77	5	6	4	5	3	4	6	6	5	6	5	4	5	6	3	4	5	5	6	6	6	5
78	4	5	6	5	5	5	6	6	5	4	3	5	6	5	4	6	5	4	2	5	6	5
79	6	5	5	3	4	6	5	6	6	4	3	6	5	4	6	5	5	4	5	6	6	5
80	6	6	6	5	4	5	6	5	6	4	6	6	5	4	6	5	5	6	4	5	6	5
81	5	5	6	6	5	4	6	6	5	5	2	3	6	0	5	6	5	3	4	5	6	6
82	5	5	5	6	4	5	6	3	5	5	2	6	5	0	3	5	6	3	3	6	6	5
83	6	5	5	3	6	3	6	4	6	5	3	5	5	0	5	6	5	4	6	5	4	6
84	6	6	6	5	5	3	5	4	6	5	5	6	6	1	5	6	3	4	6	5	5	6
85	5	5	6	6	4	3	1	6	6	5	4	3	6	5	4	5	4	3	6	5	6	5
86	0	5	6	5	3	4	2	5	3	5	2	5	4	4	5	6	6	4	5	5	5	5
87	0	3	4	5	6	4	5	4	6	6	5	6	4	2	6	5	4	5	4	6	5	4
88	6	5	6	4	3	5	4	3	2	2	3	2	3	5	6	5	4	3	4	6	5	3
89	0	4	6	5	6	5	3	6	6	5	5	3	5	0	6	6	3	2	4	6	5	5

VARIABLE 2: Desempeño laboral

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31
1	1	2	2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	3	1	2	1	
2	1	2	3	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1
3	1	3	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	3	1	2	1	1	1	2	2	1	3	1
4	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	3	1	1	2	1	1
5	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3	1	1	2	1	3	2	1	1
6	1	2	2	3	2	1	3	1	2	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1
7	2	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	1	1
8	1	1	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2
9	1	2	1	3	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	1	3	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1
10	1	2	1	2	1	3	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1
11	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	3	1	2	1	2
12	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2
13	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2
14	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	3	3	4	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1
15	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1
16	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1
17	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1
18	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	3	2	3	3	1	1	3	2	1	1
20	3	2	1	1	3	1	2	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1
21	1	1	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2
22	1	2	1	3	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	1	3	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1
23	1	2	1	2	1	3	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1
24	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	3	1	2	1	2
25	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2
26	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2
27	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	
28	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	3	3	4	2	1	1	1	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1
29	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1
30	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1
31	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	3	2	3	3	1	1	3	2	1	1
33	3	3	2	1	1	3	1	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1
34	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1

3	5	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1
3	6	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	7	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	3	3	2	3	3	1	1	3	2	1	1	
3	8	3	2	1	1	3	1	2	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	
3	9	1	1	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	
4	0	1	2	1	3	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	1	3	2	1	2	1	1	2	1	3	1	
4	1	1	2	1	2	1	3	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	
4	2	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	3	1	2	1	
4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	1	2	
4	4	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	
4	5	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	2	1	3	1	1	3	1	1	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	
4	6	2	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	4	1	2	2	1	2	1	1	1	
4	7	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	4	2	
4	8	1	1	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	
4	9	1	2	1	3	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	1	3	2	1	2	1	1	2	1	3	1	
5	0	1	2	1	2	1	3	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	
5	1	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	3	1	2	1	
5	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	1	2	
5	3	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	
5	4	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	2	1	3	1	1	3	1	1	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	
5	5	2	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	4	1	2	2	1	2	1	1	1	
5	6	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	4	2	
5	7	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	4	2	2	1	5	1	2	3	4	2	1	2	3	1	2	3	2	1	1	2	
5	8	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	3	1	2	2	3	1	2	1	2	3	1	2	4	2	3	2	1	2	3	
5	9	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	1	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	3	
6	0	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	1	2	2	1	3	2	
6	1	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	
6	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	
6	3	2	3	3	3	2	2	1	1	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3
6	4	1	2	2	3	2	1	3	1	2	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1
6	5	2	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	1	1
6	6	1	1	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2
6	7	1	2	1	3	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	1	3	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1
6	8	1	2	1	2	1	3	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1

Anexo 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud



1756824927_TESIS FINAL_CARPETA16_VALERA_RAMIREZ.docx

 Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:491125117

103 páginas

Fecha de entrega

3 sep 2025, 8:17 a.m. GMT-5

20.447 palabras

Fecha de descarga

3 sep 2025, 8:45 a.m. GMT-5

96.261 caracteres

Nombre del archivo

1756824927_TESIS_FINAL_CARPETA16_VALERA_RAMIREZ.docx

Tamaño del archivo

9.2 MB






12% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

- 10% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)


Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	2%
2	Trabajos entregados	uncedu on 2025-08-26	1%
3	Internet	repositorio.continental.edu.pe	1%
4	Internet	hdl.handle.net	1%
5	Internet	docplayer.es	<1%
6	Internet	core.ac.uk	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2024-02-27	<1%
8	Internet	repositorio.unac.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Nacional Federico Villarreal on 2025-06-04	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2017-09-02	<1%
11	Internet	repositorio.unheval.edu.pe	<1%

12	Internet	repositorio.unc.edu.pe	<1%
13	Publicación	Condori Chura, Delia. "Impacto socioeconómico y la reactivación turística de las a...	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Ica on 2022-11-15	<1%
15	Trabajos entregados	unasam on 2025-03-03	<1%
16	Trabajos entregados	uncedu on 2024-03-04	<1%
17	Internet	www.repositorio.autonomadeica.edu.pe	<1%
18	Publicación	Ana Inés Cabrera Torres. "Anxiety about learning English as a foreign language a...	<1%
19	Publicación	Quenta Yupanqui, María Isabel. "Cultura organizacional y bienestar laboral de los...	<1%
20	Publicación	Marcilene Marques de Freitas Tamborini, Alexa Pupiara Flores Coelho Centenaro, ...	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad Privada Antenor Orrego 2025 on 2025-08-20	<1%
22	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-08-19	<1%
23	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-08-27	<1%
24	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	<1%

Anexo 6: Evidencia fotográfica


**UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA**

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Chincha Alta, 31 de mayo del 2025

OFICIO N°0900-2025-UAI-FCS

M.C. Walter Román Leveau Bartra
Director
HOSPITAL AMAZÓNICO DE YARINACOCHA
Presente. -



De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle 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 la formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, responsabilidad social y bienestar universitario en inserción laboral.


En tal sentido, nuestros estudiantes se encuentran en el desarrollo de tesis para la obtención del título profesional, 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 que usted dirige.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **autorización** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan 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 los estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación.

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


Mag. Jose Yomil Perez Gomez
DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



Av. Abelardo Alva Murtua 489
autonomadeica.edu.pe



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CARTA DE PRESENTACIÓN

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO Y CONTROL DOCUMENTARIO
HOSPITAL AMAZONICO DE YARICOCHA

09 JUN 2025

REGISTRO N°
HORA
FIRMA

11:43 am

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

Hace Constar:

Que, **VALERA CALDERON, Bruno Paolo** identificado con código de estudiante **0075983171** y **RAMIREZ ASPAJO, Leopoldo** identificado con código de estudiante **0041153753** del Programa Académico de **ENFERMERÍA**, quienes vienen desarrollando la tesis denominada: **"NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL AMAZÓNICO DE YARICOCHA"**

Se expide el presente documento, a fin de que el encargado, tenga a bien autorizar a los en mención, a recoger los datos y aplicar su instrumento para su 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, 31 de mayo del 2025

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO Y CONTROL DOCUMENTARIO
HOSPITAL AMAZONICO DE YARICOCHA

27 JUN 2025

REGISTRO N°
HORA
FIRMA

10:36



Mag. Jose Yomil Perez Gomez
DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL AMAZONICO DE YARICOCHA

JEFE DE LA UNIDAD DE ATENCIÓN A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

RECIBIDO

FECHA: 27.06.25
HORA: 10:30
FIRMA:





GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD UCAYALI
HOSPITAL AMAZONICO

"AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA"

Yarinacocha, 27 de Junio del 2025

OFICIO N°001 -2025-UADI-HA

SEÑOR.
JOSE YOMIL PEREZ
Decano de la Facultad de ciencias de la Salud de la
Universidad Autónoma de Ica

Presente

ASUNTO: ACEPTACION PARA RECOLECCIONAR DATOS DE INVESTIGACION

REF : OFICIO N° 0900-2025-UAI-FCS


Es grato dirigirme usted, para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo en atención al documento de referencia la Unidad de Apoyo a la docencia e Investigación da por aceptado a los estudiantes del Programa académico de enfermería: **VALERA CALDERON BRUNO PAOLO**, con código de estudiante 0075983171 y **RAMIREZ ASPAJO LEOPOLDO**, con código de estudiante 0041153753, para la recolección de datos con fines de investigación (aplicación de instrumento validado).

Asimismo, se pide a ambos estudiantes comunicar sobre los días en que estarán en nuestro Hospital, para cumplir con el objetivo de recolección de datos, para nuestra constatación

Sin otro particular, me suscribo de usted, no sin antes reiterarle muestra de mi estima personal.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
DIRESAU-GRU
HOSPITAL AMAZONICO


.....
Dr. RONALD RAINER ECHEVERRÍA IBAZETA
C.M.P. N° 070274 RNE N° 040395
JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA
E INVESTIGACION

Jr. Aguaytia N° 605 Pucallpa- Perú
E-mail: hamazonico-hotmail. Con

Central Telefónica 506185-597053- Fax 596408
Personas que atenderemos por personas













