

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA FILIAL JAÉN



TESIS

**NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS PROFESIONALES DE SALUD. CENTRO DE
SALUD MORRO SOLAR JAÉN - CAJAMARCA 2024**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

AUTORA:

DAYSI JOY DELGADO NOLASCO

ASESORA:

DRA. ELENA VEGA TORRES

CAJAMARCA – PERÚ

2025

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador: DAYSY JOY DELGADO NOLASCO
DNI: 71071053
Escuela Profesional/Unidad UNC: ENFERMERÍA FILIAL JAÉN
2. Asesora: DR. ELENA VEGA TORRES
Facultad/Unidad UNC: CIENCIAS DE LA SALUD/ENFERMERÍA FILIAL JAÉN
3. Grado académico o título profesional al que accede:
☐ Bachiller ☒ Título profesional ☐ Segunda especialidad
☐ Maestro ☐ Doctor
4. Tipo de Investigación:
☒ Tesis ☐ Trabajo de investigación ☐ Trabajo de suficiencia profesional
☐ Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES
DE SALUD CENTRO DE SALUD MORRO SOLAR JAÉN - CAJAMARCA
2024
6. Fecha de evaluación del antiplagio: 06 / JUN / 2025 4:49 a.m. GMT-5
7. Software antiplagio: ☒ TURNITIN ☐ URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 3%
9. Código Documento: OID:3117:465000962
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
☒ APROBADO ☐ PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: 11 / 06 / 2025



Dr. PhD. Emiliano Vera Lara
DNI N° 27740444
Delegado Unidad Investigación
Enfermería Jaén

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2025 by
DAYSÍ JOY DELGADO NOLASCO
Todos los derechos reservados

Delgado DJ. 2025. Nivel de estrés y desempeño laboral en los profesionales de salud. Centro de Salud Morro Solar Jaén - Cajamarca 2024/ Daysi Joy Delgado Nolasco/ 88 páginas.

Asesora: Elena Vega Torres.

Disertación académica para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería – UNC 2025

**NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES
DE SALUD. CENTRO DE SALUD MORRO SOLAR JAÉN - CAJAMARCA
2024**

AUTORA: Daysi Joy Delgado Nolasco

ASESORA: Elena Vega Torres

Tesis evaluada y aprobada para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería
en la Universidad Nacional de Cajamarca por los siguientes miembros:

JURADO EVALUADOR



M.Cs. María Amelia Valderrama Soriano

PRESIDENTA



Lic. Enf. Marleny Emperatriz Miranda Castro

SECRETARIA



Dra. Nely Yolanda Silva Fernández

VOCAL

CAJAMARCA - PERÚ

2025

DEDICATORIA

A mis padres, Angélica y Jorge, por su comprensión y apoyo en los momentos difíciles. Me han enseñado a enfrentar las adversidades sin perder la dignidad ni rendirme en el intento. De ellos he recibido todo lo que soy como persona: mis valores, principios, perseverancia y empeño, siempre acompañados de una inmensa dosis de amor y sin esperar nada a cambio.

Mis amigos: Víctor y Gianella, por su invaluable ayuda en temas que desconocía.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Cajamarca por abrirme las puertas y permitirme avanzar en mi carrera profesional, a los docentes por su confianza y el apoyo brindado durante este tiempo han sido fundamentales para la culminación de esta etapa.

A mi asesora de tesis, Dra. Elena Vega Torres, por sus conocimientos, orientaciones, forma de trabajo, persistencia, paciencia y motivación han sido esenciales en mi formación como investigadora.

Finalmente, quiero dedicar un sincero agradecimiento a los profesionales de salud que participaron, sin su apoyo no hubiera sido posible desarrollar la investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
LISTA DE TABLAS	vii
LISTA DE ANEXOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	2
1.1. Planteamiento del problema	2
1.2. Formulación del problema	5
1.3. Objetivos	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación.....	5
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes del estudio	7
2.1.1. Bases conceptuales.....	9
2.1.2. Nivel de estrés.....	9
2.1.3. Desempeño laboral.....	12
2.2. Bases teóricas	16
2.3. Variable del estudio	18
2.4. Hipótesis de investigación.....	18
2.5. Operacionalización de las variables	19
CAPÍTULO III.....	22
DISEÑO METODOLÓGICO	22
3.1. Tipo y diseño de estudio.....	22
3.2. Población muestral de estudio.....	22
3.3. Criterio de inclusión y exclusión.....	22
3.3.1. Criterios de inclusión	22
3.3.2. Criterios de exclusión	22
3.4. Marco muestral.....	23

3.5. Técnica e instrumento de recolección de datos	23
3.6. Validez y confiabilidad.....	24
3.7. Procedimiento para la recolección de datos	24
3.8. Procesamiento y análisis de la información	25
3.9. Criterios éticos de la investigación.....	25
CAPÍTULO IV.....	26
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	26
4.1. Resultados	26
4.2. Discusión.....	29
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	32
Conclusiones	32
Recomendaciones.....	33
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34
ANEXOS	42

LISTA DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Nivel de estrés y por dimensiones en los profesionales de salud del Centro de Salud Morro Solar Jaén - Cajamarca 2024	26
Tabla 2	Desempeño laboral por dimensiones en los profesionales de salud del Centro de Salud Morro Solar Jaén - Cajamarca 2024	27
Tabla 3	Relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral en los profesionales de Salud del Centro de Salud Morro Solar Jaén - Cajamarca 2024	28
Tabla 4	Caracterización de los profesionales de Salud del Centro de Salud Morro Solar Jaén - Cajamarca 2024	75

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1	Cuestionario para medir el nivel de estrés 43
Anexo 2	Cuestionario para medir el desempeño laboral 45
Anexo 3	Constancia de validación juicio de expertos de los cuestionarios para medir el nivel de estrés y el desempeño laboral 47
Anexo 4	Prueba binomial de juicio de expertos para la validación del cuestionario para medir el nivel de estrés 67
Anexo 5	Prueba binomial de juicio de expertos para la validación del cuestionario para medir el desempeño laboral 68
Anexo 6	Resultados de la prueba piloto del cuestionario para medir el nivel de estrés 69
Anexo 7	Resultados de la prueba piloto del cuestionario para medir el desempeño laboral 70
Anexo 8	Solicitud de autorización 71
Anexo 9	Consentimiento informado 74
Anexo 10	Datos estadísticos complementarios 75
Anexo 11	Repositorio institucional digital 76
Anexo 12	Acta de sustentación de tesis 78

RESUMEN

NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD. CENTRO DE SALUD MORRO SOLAR JAÉN - CAJAMARCA 2024

Autora: Daysi Joy Delgado Nolasco ¹

Asesora: Elena Vega Torres ²

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral en los profesionales de Salud del Centro de Salud Morro Solar Jaén - Cajamarca. Metodología: Investigación de abordaje cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal de tipo correlacional. La población estuvo constituida por 58 profesionales de la salud, 16 médicos, 27 enfermeros y 15 obstetras. Para la recolección de los datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumentos un cuestionario de Maslach Burnout Inventory creado por Maslach, Schwab y Jackson; y el otro elaborado por el Ministerio de Salud del Perú. Ambos instrumentos demostraron una confiabilidad, con coeficientes alfa de Cronbach de 0,789 y 0,983, respectivamente. Resultados: La mayoría de los profesionales de la salud presentó un nivel de estrés leve (75,9%) y un desempeño laboral eficiente (82,8%). Conclusión: Existe relación positiva pero débil entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los profesionales evaluados.

Palabras clave: Nivel de estrés, desempeño laboral, profesionales de salud.

¹ Aspirante a Licenciada de Enfermería (Bach. Enf.: Daysi Joy Delgado Nolasco, UNC-Filial Jaén).

² Elena Vega Torres, Doctora en Salud Pública. Profesora principal de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UNC- Filial Jaén.

ABSTRACT

Title: STRESS LEVEL AND WORK PERFORMANCE IN HEALTH PROFESSIONALS. MORRO SOLAR HEALTH CENTER JAÉN - CAJAMARCA 2024

Author: Daysi Joy Delgado Nolasco ¹

Advisor: Elena Vega Torres ²

The objective of this research was to determine the relationship between stress levels and job performance among healthcare professionals at the Morro Solar Health Center in Jaén, Cajamarca. Methodology: A quantitative research approach was used, with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population consisted of 58 healthcare professionals: 16 physicians, 27 nurses, and 15 obstetricians. Data collection was carried out using a survey technique and instruments, including the Maslach Burnout Inventory questionnaire, created by Maslach, Schwab, and Jackson; and the other questionnaire developed by the Peruvian Ministry of Health. Both instruments demonstrated alpha reliability, with Cronbach's alpha coefficients of 0.789 and 0.983, respectively. Results: The majority of healthcare professionals reported mild stress levels (75.9%) and efficient job performance (82.8%). Conclusion: There is a positive but weak relationship between stress levels and job performance among the professionals evaluated.

Key words: Stress level, job performance, health professionals.

¹ Applicant for a Bachelor's Degree in Nursing (BSc. Enf. : Daysi Joy Delgado Nolasco, UNC-Filial Jaén).

² Elena Vega Torres, PhD in Public Health. Senior Lecturer at the Faculty of Health Sciences of the UNC- Jaén Branch.

INTRODUCCIÓN

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés es un estado de preocupación o tensión mental generada por una situación difícil (1). El estrés laboral se identifica como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima (2).

El desempeño laboral, son comportamientos observables en los empleados que son importantes para alcanzar los objetivos de la organización (3). Identificar y gestionar los factores que influyen en el rendimiento es esencial para mantener un entorno laboral eficiente y saludable. Estos factores pueden ser internos, como la motivación y la claridad en las funciones, o externos, como las condiciones del entorno físico (4).

La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral en los profesionales de Salud del Centro de Salud Morro Solar Jaén. Estudio de diseño no experimental de corte transversal de tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 58 profesionales de la salud entre enfermeros, médicos y obstetras.

La importancia del estudio radica en presentar si los profesionales están expuestos a desarrollar estrés, lo que puede generar consecuencias en su desempeño laboral. Los resultados de la investigación permitirán a las autoridades de salud diseñar nuevas estrategias que permitan mejorar el nivel de estrés y consigo mismo su desempeño laboral.

La investigación está organizada en: Introducción; capítulo I, comprende el problema de investigación, los objetivos y la justificación; el capítulo II, describe el marco teórico, que comprende los antecedentes, bases conceptuales, bases teóricas, identificación de variables y la operacionalización de variables; el capítulo III, contiene el marco metodológico; el capítulo IV presenta los resultados y la discusión. Finalmente, las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El estrés es uno de los principales problemas que enfrentan los trabajadores en el mundo; casi un 35% de las personas sufren este problema y entre un 50% y 60% de las bajas laborales se deben al decrecimiento de la productividad (5). La creciente presión en el entorno laboral, puede provocar saturación física y/o mental en los trabajadores, lo cual no solo afecta su salud, sino también su desempeño laboral, familiar y social (6).

En España, el ambiente de trabajo en el sector salud expone a los profesionales de salud diariamente a riesgos ocupacionales, sobre todo a problemas psicosociales, por estar sometidos a un proceso laboral psicológicamente intenso, debido a la convivencia con el sufrimiento, muerte, alta demanda de pacientes, trabajo en turnos, conflictos en las relaciones interpersonales, bajo reconocimiento y desvalorización profesional. En ese sentido, algunos estudios han demostrado que estos factores de estrés desencadenan enfermedades mentales en los trabajadores de salud, siendo estos la principal causa de absentismo e incapacidad laboral (7).

Evidencias científicas señalan que, en la India en el año 2020, el personal de salud presentó síntomas de depresión (92,4%) y ansiedad (98,5%), estos síntomas aumentaron en un 46% debido al estrés laboral (8). El 75% de los mexicanos padecen fatiga por estrés laboral, superando a países como China y Estados Unidos (5).

En América Latina, los profesionales que trabajan en establecimientos de salud se enfrentan a desafíos que van más allá de su formación. Esto se evidencia en el campo de la atención, donde experimentan una crisis que impacta a los países que constituyen esta región. Esta crisis se hace evidente a través de dificultades relacionadas con la accesibilidad y la disponibilidad de servicios para brindar atención. Además, el aumento notable de solicitudes de atención por los pobladores

genera un ambiente laboral estresante caracterizado por la sobrecarga de tareas y pacientes (9).

En Perú, el diario el Comercio en el año 2021 informó que el 70% de los trabajadores padecen de estrés laboral, por deficiente relación con los trabajadores (39%), por problemas personales (19%) y desempleo (27%) (10). Además, Quispe (11) encontró que predominó en el personal de enfermería el estrés moderado en las siguientes dimensiones: agotamiento emocional (52%), quienes manifiestan sentir un ambiente de trabajo tenso y que no tiene espacio para compartir experiencias, sentimientos con otros compañeros; en la dimensión despersonalización (30%) hay situaciones en las que están en desacuerdo con el tratamiento de los pacientes; en la dimensión realización personal (20%), no tienen tiempo para hacer todas sus tareas, realizan funciones administrativas, y brindar apoyo emocional.

En Cajamarca en el año 2022, Alcalá (12) encontró que profesionales de salud presentan un estrés moderado (53,3%), siendo la muerte y el sufrimiento los estresores más frecuentes que generan estrés (50%), lo que afecta su desempeño laboral.

Al respecto Buitrago et al. (13) señalan que las causas de estrés laboral en los profesionales de salud son la sobrecarga laboral, escaso apoyo organizacional, desorganización (carencia de recursos, inadecuada comunicación entre el personal, superior y subalterno, deficientes relaciones sociales, dinámicas de trabajo, poca oportunidad de ascenso y horarios de trabajo extensos, ausencia de incentivos. Además, las condiciones físicas como exceso de ruido, temperatura, donde se realizan las actividades laborales y el acoso laboral.

Por consiguiente, una mayor responsabilidad laboral incrementa los niveles de estrés, lo que disminuye la satisfacción del personal con su trabajo, afectando en el desempeño laboral, la productividad y el clima organizacional.

En tal sentido, el Ministerio de Salud establece Ley 31246, que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N 29783, artículo 49 y 60, para garantizar el derecho de los trabajadores a la seguridad y la salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitario. En el artículo 49, se establece que el empleador debe realizar exámenes médicos obligatorio, en caso de realizar actividades de alto riesgo, los exámenes se realizarán antes, durante y al término del vínculo laboral. En caso de emergencia sanitaria, el empleador ejercerá vigilancia epidemiológica e inteligencia sanitaria para controlar la propagación de las enfermedades transmisibles; realizará la prueba de tamizaje a todo el personal sin que genere un costo o retención salarial a los trabajadores (14).

En el artículo 60 señala que, el empleador proporciona a sus trabajadores equipos de protección personal según el tipo de trabajo y riesgos específicos en el desempeño de sus funciones, y que cumplan con las normas técnicas peruanas, sin costo o retención salarial a los trabajadores, con la finalidad de garantizar los medios y las condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, tanto, en el sector público y privado (14). Sin embargo, esta ley no es aplicada por los directivos de los establecimientos de salud, lo que dificulta el desempeño laboral de los trabajadores.

En el Centro de Salud de Morro Solar - Jaén, en el año 2021, se encontró en los profesionales de la salud un nivel de desempeño laboral deficiente (34%), regular (34%) y eficiente (32%) (15). Actualmente, se observa, que estos profesionales enfrentan una sobrecarga de tareas, problemas en las relaciones interpersonales y conflictos tanto entre ellos como con sus superiores. Además, trabajan bajo presión, asumen funciones que no les corresponden y existe una deficiente coordinación entre los profesionales que laboran en los servicios. Esta situación se refleja en su estado emocional, mostrándose malhumorados, preocupados, inquietos y tensos. Todo ello dificulta el adecuado desempeño de sus funciones, lo que se traduce en una baja cobertura de los indicadores de salud.

Frente a la situación antes mencionada surge la necesidad de formular la siguiente pregunta de investigación.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral en los profesionales de Salud del Centro de Salud Morro Solar Jaén - Cajamarca 2024?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral en los profesionales de salud del Centro de Salud Morro Solar Jaén - Cajamarca.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de estrés y sus dimensiones en los profesionales de salud del Centro de Salud Morro Solar Jaén - Cajamarca.
- Medir el desempeño laboral y sus dimensiones en los profesionales de salud del Centro de Salud Morro Solar Jaén - Cajamarca.

1.4. Justificación

Los profesionales de salud del Centro de Salud de Morro Solar enfrentan problemas en el desempeño laboral expresado en la escasa iniciativa para desarrollar las actividades, bajo interés por la actualización de sus conocimientos, dificultades para resolver imprevistos, limitada disposición para asumir tareas delegadas por sus superiores y la reducida capacidad para el trabajo en equipo. Estas condiciones se reflejan en signos de agotamiento, actitudes distantes hacia los pacientes y una relación afectiva deteriorada, como mecanismo de protección ante la sobrecarga laboral. Además, existen pocos estudios que aborden de manera específica estas variables en este contexto.

Para qué: Los resultados de la investigación no solo aportarán al enriquecimiento del conocimiento teórico de las personas interesadas en la temática, sino que también tendrán implicaciones prácticas relevantes para diversas instancias institucionales. En particular, permitirán a las autoridades del sector salud contar con información empírica actualizada que facilite el análisis profundo de la situación actual en cuanto al manejo del estrés y el desempeño laboral de los profesionales del área. Esta evidencia puede servir como base para el diseño de estrategias dirigidas a la implementación de programas de intervención orientados a promover entornos laborales más saludables, fortalecer las competencias psicoemocionales del personal de salud y, en consecuencia, mejorar la calidad del servicio brindado a la población. Asimismo, los hallazgos podrían aportar insumos relevantes para la formulación de políticas públicas más eficaces, sustentadas en datos concretos, que prioricen el bienestar integral del recurso humano en salud.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

A nivel internacional

En el año 2020, Dueñas (16) desarrolló una investigación con el objetivo de analizar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con un método deductivo y un alcance descriptivo-correlacional. Para la recolección de datos, se aplicó un instrumento a una muestra de 76 colaboradores. Los resultados indicaron que los niveles de estrés laboral se originan principalmente por la sobrecarga de trabajo, la falta de retribuciones justas en relación con las funciones desempeñadas y la escasa motivación en el entorno laboral. Estas condiciones han impactado negativamente en el desempeño y la productividad de los colaboradores. No obstante, también se evidenció que el 60,5 % de los trabajadores manifiestan un alto grado de interés en mejorar de manera continua en sus funciones

Lema y Reinoso (17), en el 2023, realizaron una investigación con el objetivo de determinar la relación entre los niveles de estrés y el desempeño laboral del personal del Hospital San Francisco de Latacunga. Esta investigación es de enfoque cuantitativo, de alcance relacional y transversal. La muestra estuvo constituida por 26 trabajadores, a quienes se aplicaron un cuestionario. Los resultados, que se obtuvo en esta investigación fue un coeficiente de correlación de Pearson de 0,042 y un nivel de significancia bilateral de 0,837 entre ambas variables. Concluyeron, que no existe correlación significativa entre el nivel de estrés laboral y el desempeño laboral en el personal de salud.

A nivel nacional

Delgado et al. (18), realizaron un estudio que tuvo como objetivo establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud de Trujillo en el año 2019. Investigación no experimental, estudio correlacional de corte transversal, con un enfoque mixto; en el que participaron 98 colaboradores de ese entorno. Los resultados del estudio fueron que el 98% de los colaboradores mostró niveles medio y alto de estrés laboral y el 39,8% tuvo un desempeño laboral regular. Concluyeron que el coeficiente de Rho de Spearman permitió establecer una correlación negativa y moderada entre estrés y desempeño laboral.

Arce (19), en el año 2022, realizó un estudio con el objetivo de determinar cómo el estrés se relaciona con el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia. Estudio no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 80 profesionales de salud entre técnicos y licenciados en enfermería. Se utilizó como instrumentos para la recolección de datos la escala de estrés de enfermería y el cuestionario de desempeño laboral. Resultados: el nivel de estrés (71,2%), y el desempeño laboral (63.8%) obtuvieron un nivel medio El coeficiente de correlación de Spearman, fue de -0.721 con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$). Se concluyó que existe una asociación alta y negativa entre ambas variables de estudio.

A nivel regional

Chilón (20), en el año 2020, realizó un estudio con el objetivo de identificar y comparar los niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en el personal del servicio de gineco-obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca durante la pandemia de COVID-19. El estudio fue de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método descriptivo, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 44 personas asistenciales del servicio. Resultados: El nivel de estrés fue leve (68%) y la estrategia de afrontamiento activa (66%) en el personal de estudio. Concluyó que el nivel de estrés más frecuente es el leve, debido a que se afronta de manera activa.

A nivel local

Un estudio realizado por Arévalo y Tarrillo (21) en Jaén, en el año 2022, titulado “Nivel de estrés laboral en médicos de la dirección sub regional de salud”. Estudio fue descriptivo transversal. La muestra estuvo conformada por 67 médicos. Resultados: El nivel de estrés laboral fue bajo (77,6%) y las dimensiones obtuvieron un nivel bajo de insatisfacción (79,1%), desgaste emocional (67,2 %), desequilibrio entre esfuerzo y retribución (76,1%), insuficiente pago de haberes (54%), tiempo insuficiente para las actividades (48%). Concluyeron que los médicos de la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén tienen un nivel de estrés bajo en todas sus dimensiones.

2.1.1. Bases conceptuales

2.1.2. Nivel de estrés

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil (1). También, se considera un proceso que inicia cuando una persona percibe una situación o evento como una amenaza o algo que desborda sus capacidades. Muchas veces los eventos que causan estrés están relacionados con cambios que exigen un sobreesfuerzo y, en consecuencia, pueden poner en riesgo su bienestar personal (22).

El estrés laboral se produce cuando existe un desequilibrio entre las demandas del entorno laboral y los recursos con los que cuenta el trabajador para afrontarlas. Este desajuste genera una sobrecarga que, debido a los límites del cuerpo humano, provoca un desgaste tanto físico como mental. Como resultado, se ve afectada no solo la salud y el bienestar del trabajador, sino también sus relaciones familiares y personales (23).

Las fases del estrés laboral

La primera fase es la de alarma. Representa la reacción natural del organismo frente a un estímulo estresante. En esta etapa el individuo se prepara para

enfrentar una situación desfavorable, generalmente de origen externo. Como parte de esta reacción fisiológica, se produce la liberación de cortisol y adrenalina, lo que acelera el ritmo cardíaco y respiratorio y puede generar sensaciones de ansiedad. Esta fase dura poco tiempo.

La segunda fase se llama resistencia. Cuando la situación estresante persiste en el tiempo, el organismo genera resistencia frente al estrés para evitar el agotamiento. En esta etapa, se experimenta una sensación de control o normalización de la situación; sin embargo, la persona continúa utilizando más recursos físicos y mentales en comparación con la fase inicial. La resistencia al estrés determina la duración de esta etapa. Si los factores causantes del estrés se mantienen por un periodo prolongado, se pasa a la siguiente etapa.

La tercera fase es el agotamiento. En esta etapa se produce un desgaste fisiológico y psicológico significativo en el trabajador. El organismo pierde la capacidad de continuar enfrentando los estímulos estresantes, lo que genera una disminución progresiva de sus recursos físicos y mentales. Esta situación afecta tanto al cuerpo como a la mente, y si se prolonga en el tiempo, puede tener serias consecuencias para la salud. Es en esta fase donde comienzan los descensos de rendimiento laboral, producto de la debilidad emocional y física acumulada (23).

Tipos de estrés

Según la OMS todas las personas tenemos un cierto grado de estrés, ya que se trata de una respuesta natural a las amenazas y a otros estímulos (24). El estrés puede clasificarse en diferentes tipos según su intensidad:

Estrés bajo o leve: Se considera cuando los resultados son insignificantes, y no afecta los sistemas del cuerpo humano, ni la salud mental. En esta condición, la persona puede eliminar fácilmente esta presión, lo que permite a los individuos recuperarse sin mayores consecuencias.

Estrés medio o moderado: Cuando existe la posibilidad de presentar manifestaciones psicosomáticas en un 50%.

Estrés alto: Se considera peligroso ya que puede provocar alteraciones fisiológicas y psicológicas significativas. Superarlo resulta difícil debido a la intensidad y persistencia de los agentes estresores que afectan a la persona.

Dimensiones del estrés laboral:

Agotamiento emocional: Está relacionado con el cansancio y fatiga que se manifiesta de manera física, psíquica o ambas. En el ámbito laboral hace énfasis a la apreciación del sentimiento de brindar más de uno mismo hacia los demás. Se refleja en el cansancio laboral cuando el trabajador toma conciencia de su incapacidad para seguir atendiendo a los usuarios con la misma eficacia que se hacía al inicio.

Despersonalización: Es el desarrollo de cualidades, sentimientos y respuestas opuestas, distantes e insensibles dirigidas a otras personas, asociándose con un aumento de irritabilidad y disminución de la motivación en las tareas asignadas. El trabajador presenta un distanciamiento emocionalmente tanto de sus colegas como de los usuarios, demostrando una actitud irritable, sarcástica y ofensiva, adjudicándoles la responsabilidad de sus logros no obtenidos y de su bajo rendimiento laboral.

Falta de realización personal: Hace referencia a la disminución en la percepción de logro y eficacia personal en el desempeño laboral. Toda persona tiene la necesidad de alcanzar metas con principios de excelencia, los cuales deben relacionarse con la ejecución de las actividades, con uno mismo o en asociación con otros. Cuando esta necesidad no se satisface se afecta el orgullo y satisfacción por el trabajo realizado. En consecuencia, puede surgir una sensación de fracaso que interfiere con la motivación, el desempeño y el proceso de aprendizaje (25).

2.1.3. Desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere al comportamiento o la conducta del trabajador al cumplir de manera competente con las responsabilidades propias de su puesto de trabajo (26).

Para Helmut (27) el desempeño laboral es el proceso de evaluación que permite determinar si una persona realiza bien su trabajo. Este concepto es objeto de estudio en el ámbito académico, y constituye un componente fundamental en la gestión de recursos humanos.

Características del desempeño laboral:

- Adaptación: Hace referencia a la capacidad de adaptarse a diversos ambientes, contextos, retribuciones, compromisos e individuos diferentes.
- Comunicación: Es la capacidad de transmitir una idea de manera efectiva, ya sea de forma individual o colectiva. Asimismo, enfatiza la habilidad de adaptarse al lenguaje y la terminología utilizada según las necesidades.
- Iniciativa: Es la capacidad de intervenir en los eventos para alcanzar un objetivo. Esta habilidad fomenta una participación activa, dejando de lado la simple aceptación de decisiones tomadas por otros.
- Discernimiento: Es el juicio por el que percibimos la diferencia que existe entre varias cosas. El acto de discernir es una virtud ligada a un juicio moral que permite al individuo valorizar si una acción es buena o mala.
- Calidad de trabajo: Consiste en proporcionar información o documentación adecuada según lo requerido o solicitado, demostrando una actitud proactiva. Esto tiene como finalidad entregar un producto o resultado mejorado.
- Cuantía de labores: Se refiere al cumplimiento de metas y objetivos laborales, mediante la realización eficiente de las tareas asignadas. Implica atender de

forma voluntaria y responsable los compromisos asumidos hasta su culminación.

- Proyección: Es la programación de las ordenes de compromiso con el fin de cumplirlas en el plazo establecido.
- Desarrollo de talentos: Se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros (28).

Clasificación del desempeño laboral

- Trabajo: Es la tarea que se realiza con la finalidad de recibir una retribución a cambio, generalmente como una remuneración económica. Los trabajadores son contratados para realizar una determinada tarea o actividad específica dentro de una organización o contexto laboral determinado.
- Relación con los pacientes: Es fundamental en el campo de la salud pública y es necesario para brindar una atención médica de alta calidad en el diagnóstico y tratamiento de la afección, promoviendo la confianza y la cooperación del paciente.
- Ámbito laboral: Se refiere al entorno en el que una persona desarrolla sus actividades profesionales, incluyendo el aspecto físico de trabajo, así como las relaciones con compañeros de la organización. Este entorno influye directamente en la dinámica laboral y en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Satisfacción: Es un estado psicológico generado por la percepción de bienestar o mejora de la respuesta del cerebro. Ocurre cuando distintas áreas cerebrales liberan energía, dando la sensación de plenitud, tranquilidad y reduce la necesidad inmediata de otros estímulos.
- Cansancio: Sensación de pérdida de energía que reduce la capacidad del cuerpo y la mente para desempeñar sus funciones con normalidad cuando el

cansancio se hace presente después de largas jornadas de actividad física o mental, al no descansar lo debido, al presentar anemia o depresión o alimentarse de manera no saludable, entre otras causas (29).

Dimensiones del desempeño laboral

Las dimensiones relacionadas con el desempeño laboral, nos referimos a la calidad del servicio o trabajo realizado por un empleado en una organización. Se trata de cómo un empleado se comporta y hace su trabajo, y cómo esto afecta a la organización, tanto positiva como negativa (29).

a) Dimensión de calidad de trabajo.

En general, un trabajo de calidad es aquel que no solo cumple con los objetivos, sino también se realiza de manera eficiente y contribuye a la satisfacción del empleado. La calidad del trabajo implica el uso adecuado de herramientas, la optimización del tiempo y la satisfacción de ciertas necesidades básicas de los empleados (30).

b) Dimensión de responsabilidad laboral

Esto se refiere cuando el empleado cumple con todos sus deberes y las reglas de la empresa y de las prácticas profesionales en la medida de sus posibilidades. Esta responsabilidad abarca no solo las tareas propias del cargo, sino también, temas relacionados con la salud, seguridad, y el entorno laboral en general. Una persona que actúa con responsabilidad en su trabajo, es percibida como un colega valioso y digno de confianza (31).

c) Dimensión de trabajo en equipo

La colaboración es el resultado de la interacción efectiva entre personas que trabajan juntas para alcanzar objetivos comunes. Para lograrlo, es importante que los miembros del equipo entiendan la importancia de las habilidades de comunicación, el respeto mutuo, el buen liderazgo y las habilidades de toma de decisiones. La cooperación de ideas y personas promueve sentimientos de lealtad, seguridad y respeto propio que satisfacen las necesidades individuales de los miembros, además, valoran su personalidad y procuran mantener buenas relaciones dentro y fuera del grupo (32).

d) Dimensión de compromiso institucional

Se refiere al compromiso que un empleado mantiene con la organización de la que forma parte; lo cual implica su nivel de identificación con los objetivos de la institución. Esta relación está estrechamente vinculada con la motivación, ya que un empleado motivado tiende a mostrar mayor disposición y lealtad hacia la organización (33).

Niveles del desempeño laboral

Desempeño laboral alto o eficiente: Los empleados con alto desempeño destacan en lo que hacen. Siempre están listos para asumir la responsabilidad, tomar la iniciativa e ir más allá de las expectativas de la situación. Son disciplinados, excelentes en su trabajo y gozan de la admiración del resto de compañeros (34).

Desempeño laboral medio o regular: En este nivel se encuentran aquellos trabajadores que se desempeñan de manera puntual, estos empleados están satisfechos con sus salarios y solo hacen el trabajo que se les asigna. Los trabajadores regulares que producen trabajo se limitan a hacer solo su trabajo, quizás la razón sea la falta de entusiasmo que necesitan para poder dar más en el trabajo (25).

Desempeño laboral bajo o deficiente: Se da cuando un empleado realiza sus funciones por debajo del nivel de rendimiento establecido por la organización. Esto puede manifestarse en el incumplimiento parcial o total de sus responsabilidades, el incumplimiento de políticas y procedimientos laborales, o la falta de compromisos con los estándares de calidad. Además, pueden incluir conductas inapropiadas que afectan negativamente al entorno laboral, interfieren con el trabajo en equipo o deterioran las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo (35).

2.2. Bases teóricas

Dorothy Johnson “Modelo del Sistema Conductual”

El Modelo del Sistema Conductual de Dorothy Johnson concibe al ser humano como un conjunto de subsistemas conductuales interrelacionados que buscan mantener un equilibrio interno mediante procesos de adaptación. Asimismo, el autor se centró en la respuesta del individuo hacia el estrés y cómo iba a reaccionar ante situaciones de conflictos y tensiones.

Las personas tratan de conservar su estabilidad, pero la relación con el entorno puede producir un desequilibrio y tienden a presentar problemas que afectan la salud. El enfermero es el profesional que interviene para resguardar la formación de la conducta del individuo cuando este se siente sometido a situaciones que ponen en peligro su estabilidad emocional, las cuales son amenazantes para su salud física y mental. Asimismo, enfermería ayuda a que el individuo sometido a estrés lo pueda controlar satisfactoriamente (25).

En el caso de los profesionales de la salud, expuestos constantemente a situaciones estresantes, este modelo del Sistema Conductual de Dorothy Johnson, permite comprender cómo el estrés puede alterar dicho equilibrio, afectando su bienestar físico y mental. Johnson destaca el papel del profesional de enfermería como agente clave en la restauración de la estabilidad conductual, interviniendo para fortalecer las respuestas adaptativas del individuo frente al estrés. Por tanto, el modelo proporciona un marco útil para identificar desequilibrios emocionales y aplicar estrategias que promuevan el control del estrés y el adecuado funcionamiento en el entorno laboral.

La teoría de la autoeficacia

Impulsada por Bandura, la autoeficacia no se trata de las habilidades que uno posee, sino de la creencia que uno tiene sobre esas habilidades y la confianza en poder utilizarlas de manera efectiva para enfrentar desafíos.

Según el autor, la autoeficacia como expectativa de eficacia personal es diferente de la expectativa de resultados. Esta última se refiere a las consecuencias más probables que uno cree que producirá un cierto nivel de desempeño, mientras que la autoeficacia es un juicio que el individuo emite sobre su propia capacidad para alcanzar ese nivel de desempeño.

Además, Bandura argumenta que las creencias individuales sobre la capacidad para llevar a cabo acciones efectivas tienen un impacto significativo en la conducta, los pensamientos y las respuestas emocionales ante desafíos. Según él, las percepciones positivas de eficacia personal fomentan la participación en actividades y el desarrollo de habilidades, mientras que las percepciones negativas pueden limitar el crecimiento y llevar a evitar situaciones enriquecedoras. Además, aquellos con baja autoeficacia pueden generar obstáculos internos que dificultan el éxito al enfrentar tareas importantes para ellos (36).

Se puede decir, que la teoría de la autoeficacia, propuesta por Albert Bandura, sostiene que el desempeño laboral de una persona no depende únicamente de sus habilidades reales, sino de la creencia que tiene sobre su capacidad para aplicarlas eficazmente en situaciones desafiantes. Esta percepción, conocida como autoeficacia percibida, influye significativamente en la conducta, los pensamientos y las reacciones emocionales del individuo. Los profesionales de la salud enfrentan contextos complejos que exigen toma de decisiones críticas, manejo del estrés, trabajo en equipo y adaptación a condiciones cambiantes. Una alta autoeficacia permite que estos profesionales actúen con mayor confianza, asuman responsabilidades con iniciativa y mantengan un rendimiento eficiente incluso bajo presión. Por el contrario, una baja autoeficacia puede generar inseguridad, evasión de responsabilidades y un desempeño laboral deficiente. Por ello, fortalecer la autoeficacia en los profesionales de la salud no solo favorece su rendimiento, sino que también mejora su bienestar emocional, reduce los efectos negativos del estrés y promueve un mayor compromiso con la organización.

2.3. Variable del estudio

V_1 : Nivel de estrés

V_2 : Desempeño laboral

2.4. Hipótesis de investigación

H_a : La relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los profesionales de Salud del Centro de Salud Morro Solar Jaén - Cajamarca es directa y significativa.

H_o : La relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los profesionales de Salud del Centro de Salud Morro Solar Jaén - Cajamarca no es directa ni significativa.

2.5.Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valor final/ dimensiones	Valor final	Tipo de variable	Escala de medición
V1: Nivel de Estrés	Estado de preocupación o tensión mental en los profesionales de salud generado por una situación difícil (1).	La variable está conformada por las dimensiones: agotamiento emocional, realización personal, despersonalización y será medido a través del inventario Maslach y Jackson.	Agotamiento Emocional	1. Emocionalmente agotado. 2. Vacío al término de la jornada. 3. Cansada (o) al enfrentarse a otra jornada. 4. Cansada (o) al trabajar todos los días con personas. 5. Cansado (a) todos los días. 6. Frustrado. 7. Dedico demasiado tiempo al trabajo. 8. Cansada (o) al trabajar en contacto directo con las personas. 9. Estar al límite de las posibilidades.	Nivel bajo (0 -23) Nivel medio (24 – 34) Nivel alto (35 – 45)	Leve (0 – 55) Moderado (56 – 83) Severo (84 -110)	Cualitativa	Ordinal
			Realización Personal	10. Poder entablar relaciones con pacientes. 11. Tratar con eficacia los problemas. 12. Estar influyendo positivamente en la vida de otras personas. 13. Tener energía al realizar mi trabajo. 14. Poder crear con facilidad un clima agradable. 15. Estimulado después de haber trabajado. 16. Conseguir muchas cosas valiosas en mi trabajo. 17. Los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	Nivel bajo (0 - 20) Nivel medio (21 - 30) Nivel alto (31 - 40)			

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valor final/ dimensiones	Valor final	Tipo de variable	Escala de medición
			Despersonalización	18. Trato a algunos pacientes como si fueran objetos. 19. Soy duro(a) con la gente. 20. El trabajo me afecta emocionalmente. 21. No me importa lo que les ocurra a mis pacientes. 22. Los pacientes me culpan de sus problemas.	Nivel bajo (0 - 13) Nivel medio (14 - 19) Nivel alto (20 - 25)			
V2: Desempeño laboral	Comportamiento o conducta del trabajador para realizar competentemente sus obligaciones inherentes a un puesto de trabajo (26).	El nivel de desempeño laboral está conformado por las dimensiones: calidad del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo, compromiso Institucional y será medido a través del cuestionario de evaluación de desempeño laboral.	Calidad del trabajo	1. Trabajo sin errores. 2. Cumple con los objetivos de trabajo. 3. Participas en un trabajo colaborativo. 4. Trabajo en los tiempos establecidos. 5. Nuevas ideas y originalidad. 6. Trabajo metódico. 7. Necesidades o problemas futuros. 8. Requisitos exigidos. 9. Atento al cambio. 10. Interés por acceder a conocimientos. 11. Seguir los protocolos establecidos.	Eficiente (11- 33) Regular (34 - 44) Deficiente (45 - 55)	Eficiente (31 - 93) Regular (94 - 124) Deficiente (125 - 155)	Cualitativa	Ordinal
			Responsabilidad	12. Responsabilidad en sus acciones. 13. Profesional que informa de los problemas. 14. Transmite información oportuna. 15. Resuelve imprevistos. 16. Reacciona eficientemente a dificultades. 17. Afronta situaciones y problemas infrecuentes.	Eficiente (6 - 18) Regular (19 - 24) Deficiente (26 - 30)			

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valor final/ dimensiones	Valor final	Tipo de variable	Escala de medición
			Trabajo en equipo	18. Implementa y utiliza tecnologías. 19. Disposición en la realización de tareas. 20. Aporta ideas para mejorar procesos. 21. Colabora con actividades extraordinarias. 22. Conoce la Misión y Visión. 23. Colabora con otros armoniosamente. 24. Resuelve dificultades o situaciones conflictivas. 25. Informa y consulta sobre cambios que afecten. 26. Promueve un clima laboral positivo.	Eficiente (9 - 27) Regular (28 - 36) Deficiente (37 - 45)			
			Compromiso institucional	27. Responde de forma clara y oportuna dudas. 28. Compromiso con la mejora de la atención. 29. Capacidad para trabajar en equipo. 30. Compromiso con los valores y objetivos. 31. Valora y respeta las ideas del equipo de trabajo.	Eficiente (5 - 15) Regular (16 - 20) Deficiente (21 - 25)			

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de estudio

La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo porque utilizó métodos estadísticos e inferencia numérica con el objetivo de deducir los resultados de una muestra a una población (37). El diseño fue no experimental, dado que no se realizó la manipulación deliberada de las variables y esto se fundamentó en que solo se observaron los fenómenos tal como ocurren en su ambiente natural (38), y de corte transversal, porque se centró en la evaluación de los datos en un periodo determinado de tiempo (39). De tipo correlacional porque se buscó determinar la relación existente entre dos variables (40).

3.2. Población muestral de estudio

Estuvo conformada por los 58 profesionales de salud: enfermería 27, obstetricia 15 y medicina 16, que laboran en el Centro de Salud Morro Solar y que cumplen con los criterios de inclusión y exclusión.

3.3. Criterio de inclusión y exclusión

3.3.1. Criterios de inclusión

- Profesionales de salud de enfermería, obstetricia y medicina que laboran en el Centro de Salud Morro Solar Jaén - Cajamarca.
- Profesionales de salud nombrados y contratados por más de un año.
- Profesionales de salud varones y mujeres.

3.3.2. Criterios de exclusión

- Profesional contratado temporalmente en plaza Servicio Urbano Marginal (SERUM).
- Profesional que se encuentra en vacaciones o licencia médica en el momento de recolección de los datos.

3.4. Marco muestral

Lo constituyó el listado de profesionales de salud que laboran en el Centro de Salud Morro Solar a través del Formato 03 RRHH: ejecución de actividades - CLAS Morro Solar.

3.5. Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, método para recoger datos de un grupo predefinido de encuestados con el fin de obtener información y conocimientos sobre diversos temas de interés (41). El instrumento empleado fue el cuestionario, diseñado para recolectar de forma estructurada y sistemática la información necesaria, permitiendo así evaluar adecuadamente las variables planteadas en el estudio (42).

Para la variable nivel de estrés se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory creado por Maslach, Schwab y Jackson, en el año 1986 (43). El instrumento consta de dos partes: la primera parte describe los datos generales y la segunda parte contiene 22 ítems distribuidos en 3 dimensiones: agotamiento emocional (9 ítems), realización personal (8 ítems) y despersonalización (5 ítems) con respuestas tipo Likert: con seis niveles de respuesta que van desde 0 hasta 5 (Anexo 1). Los resultados de la variable nivel de estrés y sus dimensiones fueron medidos en:

Nivel de estrés y sus dimensiones		
Agotamiento emocional	Realización personal	Despersonalización
Nivel Bajo (0 -23) Nivel medio (24 - 34) Nivel Alto (35 - 45)	Nivel Bajo (0 - 20) Nivel medio (21 - 30) Nivel Alto (31 - 40)	Nivel Bajo (0 - 13) Nivel medio (14 - 19) Nivel Alto (20 - 25)
Leve (0 - 55) Moderado (56 - 83) Severo (84 -110)		

Para la variable desempeño laboral se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario que fue elaborado por el Ministerio de Salud – Perú (25). El instrumento consta de 31 ítems comprendido en cuatro dimensiones: Calidad del trabajo (11 ítems), Responsabilidad (6 ítems), Trabajo en Equipo (9

ítems) y Compromiso Institucional (5 ítems), con respuestas tipo Likert: Siempre=1. Casi Siempre=2. A Veces=3. Casi Nunca=4. Nunca=5 (Anexo 2). Los resultados de la variable desempeño laboral y sus dimensiones fueron medidos en:

Desempeño laboral y sus dimensiones			
Calidad del trabajo	Responsabilidad	Trabajo en equipo	Compromiso institucional
Eficiente (11- 33) Regular (34 - 44) Deficiente (45 - 55)	Eficiente (6 - 18) Regular (19 - 24) Deficiente (26 - 30)	Eficiente (9 - 27) Regular (28 - 36) Deficiente (37 - 45)	Eficiente (5 - 15) Regular (16 - 20) Deficiente (21 - 25)
Eficiente (31 - 93) Regular (94 - 124) Deficiente (125 - 155)			

3.6. Validez y confiabilidad

A pesar de ser validado los instrumentos fueron sometido a juicio de expertos para una mejor comprensión de las preguntas. Los expertos evaluaron los criterios de claridad, organización, pertinencia, consistencia y vocabulario y si los indicadores correspondían a cada dimensión (Anexo 3). Luego se aplicó la prueba Binomial para ambos instrumentos se obtuvo que existe concordancia entre jueces $p < 0,05$ (Anexo 4,5). Posteriormente los instrumentos fueron sometidos a una prueba piloto para determinar la confiabilidad a través del alfa de Cronbach. La variable estrés obtuvo un valor de 0,789 y desempeño laboral 0,983, lo que indica que los dos instrumentos tienen una alta confiabilidad (Anexo 6,7).

3.7. Procedimiento para la recolección de datos

Para la ejecución del estudio, se solicitó permiso al gerente del establecimiento del Centro de Salud de Morro Solar (Anexo 8), con la finalidad de obtener la autorización respectiva, para la recolección de los datos. Luego, se dio a conocer los objetivos y la metodología de la investigación a los profesionales de salud que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión, posteriormente se aplicó el instrumento previa firma del consentimiento informado. La investigadora realizó el control de calidad de los datos.

3.8. Procesamiento y análisis de la información

Los datos una vez recopilados fueron ingresados a una base de datos en una hoja de cálculo EXCEL. Después de haber ingresado y revisado todos los datos, la base se exportó al paquete estadístico SPSS, versión 26.0 para su respectivo procesamiento. Posteriormente se realizó el análisis e interpretación a partir de las pruebas estadísticas. Para las variables cuantitativas, se calcularon la media y la desviación típica, y para las variables cualitativas se utilizó la distribución porcentual de frecuencias. Para establecer la relación de las variables se utilizó la prueba de Rho de Spearman, que permitió analizar la correlación entre dos variables cualitativas de escala ordinal.

3.9. Criterios éticos de la investigación

Respeto por las personas: Este principio tiene dos exigencias morales de reconocer la autonomía y de proteger a aquellos con autonomía disminuida (44). A través del consentimiento informado (Anexo 9), se confirmó el derecho de aceptar o rechazar la participación en el estudio.

Beneficencia: Se entiende como una obligación en lugar de simplemente actos de bondad o caridad que van más allá de la estricta obligación. La regla es “no hacer daño”: maximizar los beneficios y minimizar los daños posibles (44). Los instrumentos que se aplicaron a los profesionales de salud no representan ningún riesgo o daño físico, ni psicológico. Al contrario, los resultados sirven para que las autoridades tomen decisiones en beneficio de ellos.

Justicia: Es el trato con equidad que debe existir entre todos los participantes del estudio. Equidad en la distribución de los esfuerzos y de los beneficios en la investigación (44). Los profesionales de salud fueron tratados todos por igual y sin discriminación alguna.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

La edad promedio de los participantes fue de $45,17 \pm 7,63$ años. Predomina el sexo femenino (69%), solteros (55,2%) y de religión católica (87,9%). En cuanto a las profesiones, el 46,6% son enfermeros, el 27,6% médicos y el 25,9% obstetras.

Tabla 1. Nivel de estrés por dimensiones en los profesionales de salud del Centro de Salud Morro Solar Jaén - Cajamarca 2024

Nivel de estrés y dimensiones		N	%
Agotamiento emocional	Bajo	56	96,6
	Medio	1	1,7
	Alto	1	1,7
Realización Personal	Bajo	5	8,6
	Medio	12	20,7
	Alto	41	70,7
Despersonalización	Bajo	56	96,6
	Medio	1	1,7
	Alto	1	1,7
Nivel de estrés	Leve	52	89,7
	Moderado	5	8,6
	Severo	1	1,7
Total		58	100,0

La tabla muestra que la mayoría de los profesionales de salud del Centro de Salud Morro Solar, Jaén - Cajamarca, presentaron un nivel de estrés leve (89,7%). En las dimensiones agotamiento emocional (96,6%) y despersonalización (96,6%) el nivel de estrés fue bajo, mientras que en la dimensión realización personal fue alto (70,7%).

Tabla 2. Desempeño laboral por dimensiones en los profesionales de salud del Centro de Salud Morro Solar Jaén - Cajamarca 2024

Desempeño laboral y dimensiones		N	%
Calidad del trabajo	Eficiente	48	82,8
	Regular	5	8,6
	Deficiente	5	8,6
Responsabilidad	Eficiente	49	84,5
	Regular	6	10,3
	Deficiente	3	5,2
Trabajo en equipo	Eficiente	48	82,8
	Regular	4	6,9
	Deficiente	6	10,3
Compromiso institucional	Eficiente	48	82,8
	Regular	4	6,9
	Deficiente	6	10,3
Desempeño laboral	Eficiente	48	82,8
	Regular	4	6,9
	Deficiente	6	10,3
Total		58	100,0

La tabla 2, revela que la mayoría de los profesionales de salud del Centro de Salud Morro Solar, ubicado en Jaén, Cajamarca, alcanzan un nivel eficiente en desempeño laboral en términos globales (82,8%) y en todas las dimensiones evaluadas, responsabilidad (84,5%), calidad del trabajo (82,8%), trabajo en equipo (82,8%) y compromiso institucional (82,8%).

Tabla 3. Relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral en los profesionales de Salud del Centro de Salud Morro Solar Jaén - Cajamarca 2024

Nivel de estrés	Desempeño laboral						Total,	%
	Eficiente		Regular		Deficiente			
	N	%	N	%	N	%		
Leve	44	75,9	3	5,2	5	8,6	52	89,7
Moderado	4	6,9	1	1,7	0	0,0	5	8,6
Severo	0	0,0	0	0,0	1	1,7	1	1,7
Total	48	82,8	4	6,9	6	10,3	58	100,0

$p > 0,05$

Correlación de Spearman = 0,150 $p = 0,260$

Gamma = 0,444 $p = 0,384$

La tabla 3, muestra que la mayoría de los profesionales del Centro de Salud Morro Solar presentaron nivel de estrés leve y un desempeño laboral eficiente (75,9%). Además, expone los valores resultantes de las pruebas estadísticas, en la valoración de Spearman ($\rho = 0,150$, $p = 0,260$) indicó una relación positiva débil entre el nivel de estrés y el desempeño laboral, pero esta no fue estadísticamente significativa ($p > 0,05$). De manera similar, el coeficiente Gamma (0,444, $p = 0,384$) sugiere una relación positiva moderada entre ambas variables; sin embargo, esto tampoco fue estadísticamente significativo ($p > 0,05$). Estos resultados evidencian que no se encontró una relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los profesionales.

4.2. Discusión

El estudio muestra que los profesionales de salud, en su mayoría presentan un nivel de estrés leve (89,7%), con pocos casos de estrés moderado (8,6%) y severo (1,7%). Además, las dimensiones del estrés reflejan resultados positivos en agotamiento emocional bajo (96,6%), despersonalización baja (96,6%) y un alto nivel de realización personal (70,7%). Esto sugiere que los profesionales mantienen un manejo adecuado del estrés y tienen una percepción favorable de sus logros profesionales. Sin embargo, los casos aislados de estrés moderado y severo requieren atención para evitar que afecten la salud y el desempeño laboral de los afectados.

Estos resultados se asemejan a lo dicho por la OMS que todas las personas tenemos un cierto grado de estrés, ya que se trata de una respuesta natural a las amenazas y a otros estímulos (24). Otro estudio, como de Chilón (20) donde reporto que el nivel de estrés fue leve en un 68% del personal y la estrategia de afrontamiento fue activa en el 66% del personal en estudio. Donde se concluyó que el nivel de estrés más frecuente es el leve, puesto que este es afrontado de manera activa. Sin embargo, los hallazgos no coinciden con Arévalo y Tarrillo (19) quienes hallaron que el nivel de estrés laboral fue bajo (77,6%); y Arce (18), medio (71,2%).

Al respecto el modelo del Sistema Conductual propuesto por Dorothy Johnson conceptualiza al ser humano como un sistema dinámico, donde Múltiples subsistemas (emocional, cognitivo, físico y social) interactúan y se adaptan entre sí para mantener el equilibrio. En los profesionales de la salud, estos subsistemas se ven frecuentemente alterados por situaciones de estrés, como las altas demandas emocionales del trabajo, la presión de tomar decisiones rápidas, la exposición a situaciones difíciles, y la carga física derivada de las largas horas laborales (25). El estrés, entonces, es un factor que puede romper ese equilibrio y desencadenar respuestas emocionales y físicas que afectan tanto a la persona como a su desempeño laboral.

En cuanto a desempeño laboral de los profesionales de salud del Centro de Salud Morro Solar en Jaén, la mayoría alcanza un nivel eficiente en términos globales y en todas las dimensiones evaluadas, específicamente, en la calidad del trabajo (82,8%), en responsabilidad (84,5%), en trabajo en equipo (82,8%) y en compromiso institucional (82,8%), lo que refleja un alto porcentaje de eficiencia tanto a nivel individual como grupal

en áreas clave. Estos datos son consistentes con los resultados encontrados en estudios previos, como el de Quintana et al. (45) donde destaca que el 57,6 % del personal tiene un buen desempeño profesional, siendo las obstetras mayoritarias en este grupo; sin embargo, no coincide con el hallazgo de Arce (19) quien demostró que el desempeño laboral fue de un nivel medio (63.8%).

Al respecto, Dueñas (16) señaló que los niveles de estrés laboral se derivan de la sobrecarga laboral, por la falta de retribuciones justas acorde a las funciones de los colaboradores y la falta de motivación. Características que han repercutido de forma negativa en el desempeño y productividad laboral de los colaboradores. Así mismo, destacó que la mayoría de los trabajadores presentan un alto grado de interés en poder mejorar de forma continua en su trabajo (60,5%). Además, Delgado et al. (46) revelan que el estrés tiene la potencialidad de afectar el desempeño laboral. Este impacta en el rendimiento y capacidad para el cumplimiento de las tareas y funciones asignadas, induciendo a errores procedimentales y falta de eficiencia; lo que puede afectar al resto de su equipo de trabajo.

Según la teoría de la autoeficacia de Bandura, las experiencias previas de éxito o fracaso juegan un papel decisivo en la formación de las creencias sobre la propia eficacia. Los trabajadores de salud que experimentan logros en su trabajo tienden a desarrollar una mayor confianza en su capacidad, lo que fomenta una actitud positiva y proactiva frente a nuevas situaciones. Además, la observación de otros colegas, especialmente aquellos a quienes perciben como modelos a seguir, también refuerza las creencias de autoeficacia, ya que los trabajadores pueden ver que, si otros son capaces de enfrentar con éxito tareas similares, ellos también pueden lograrlo.

La retroalimentación social y el apoyo de los compañeros y superiores en el entorno laboral son factores que refuerzan esta percepción, creando un círculo positivo de motivación, aprendizaje y crecimiento profesional. En contraste, la falta de apoyo o la presencia de experiencias negativas pueden minar la confianza y generar una mayor vulnerabilidad ante situaciones desafiantes. De este modo, la autoeficacia no solo depende de las habilidades individuales, sino también del contexto social y emocional en el que los trabajadores de salud se desenvuelven (36).

Por lo tanto, un buen desempeño laboral, impulsado por la autoeficacia, ayuda a los profesionales de la salud a sentirse competentes, lo que les permite manejar mejor las situaciones de estrés y evitar efectos negativos sobre su bienestar.

En cuanto a la relación de las variables, no se encontró una asociación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los profesionales, lo cual es un resultado favorable, ya que nos muestra que en el establecimiento el personal de salud maneja su estrés de forma eficiente y así no se ve afectado su desempeño laboral. Resultados similares hallaron Lema y Reinoso (17), Onofre (47), quienes demostraron que no existe una relación directa entre estrés laboral y desempeño laboral en los trabajadores.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La mayoría de los profesionales de salud del Centro de Salud Morro Solar, Jaén - Cajamarca, presentan un nivel de estrés leve, acompañado de un bajo nivel de agotamiento emocional y despersonalización, y un alto nivel de realización personal.

El desempeño laboral de los profesionales de la salud se caracteriza por un alto nivel de eficiencia en la mayoría de los casos.

No se encontró una relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los profesionales de salud del Centro de Salud Morro Solar, Jaén - Cajamarca.

Recomendaciones

Al Gerente del Centro de Salud de Morro Solar debe implementar programas de apoyo psicológico y emocional, como sesiones de acompañamiento o grupos de apoyo, para mantener o reducir aún más el estrés y prevenir futuros problemas de agotamiento emocional o despersonalización.

A la responsable del área de Recursos Humanos del Centro de salud de Morro Solar, debe promover la capacitación continua en diversos temas que fortalezcan las habilidades del personal, potenciando sus capacidades y contribuyendo a un mejor rendimiento laboral.

También se sugiere al Gerente del Centro de Salud Morro Solar - Jaén desarrollar pruebas periódicas relacionadas con el estrés, con el objetivo de identificar las categorías presentes en el personal de salud y realizar un seguimiento adecuado a los logros obtenidos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Estrés. [Internet]. 2023 [citado el 21 diciembre del 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
2. Federación de industrias del estado de Sao Paulo Brazil e Instituto Nacional de Salud Pública. FIESP – ISP. Los riesgos del estrés laboral para la salud. Insp.mx. [Internet]. 2020 [citado el 21 diciembre del 2024]. Disponible en: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
3. Pineda J, Salazar L, Zaragoza W, Silva G. Desempeño Laboral. Revisión literaria. | Commecium plus. Ucol.mx. [Internet]. 2022 [citado el 21 diciembre del 2024]. Disponible en: https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/1590
4. Pons J. 5 factores que afectan al rendimiento laboral. WorkMeter. [Internet]. 2024 [citado el 21 diciembre del 2024]. Disponible en: <https://www.workmeter.com/blog/5-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/>
5. Gamarra G. factorialhr.es. Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas [Internet]. 2024 [citado el 20 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/#:~:text=evaluaciones%20de%20desempe%C3%B1o-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%3F,se%20desenvuelve%20en%20su%20rol.>
6. Gobierno de México. Estrés Laboral [Internet]. Imss.gob.mx. 2023 [citado de 18 mayo 2023]. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
7. Vidotti V, Trevisan J, Quina M, Perfeito R, Cruz M. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. SciELO (Murcia). 2019 Jun 9; 18(3):344–76 [citado 23 de mayo del 2023]. Disponible en:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011

8. Suryavanshi N, Kadam A, Dhumal G, Nimkar S, Mave V, Gupta A, et al. Salud mental y calidad de vida entre los profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19 en India. *onlinelibrary wiley [revista en Internet]*. 2020 [citado el 22 mayo de 2023]. 10(11). Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/brb3.1837>
9. Llamó A. Briones F. Estrés y estrategias de afrontamiento en el personal de salud en Latinoamérica: una revisión sistemática. [Tesis para Título Profesional de Licenciado en Psicología] Perú: Universidad Tecnológica del Perú; 2023 [Internet][citado 03 de junio del 2024]. Disponible en: https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/8248/F.Briones_A.Llamó_Tesis_Título_Profesional_2023.pdf?sequence=11&isAllowed=y
10. Lizama N. ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena? [Internet]. *El Comercio*. Perú: 2021, enero 31 [citado 25 de Mayo 2023]. Disponible en: <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/>
11. Trujillo C, Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. *Cuidado y Salud Pública* [Internet]. 2021;1(2):46-53. [citado 22 de mayo de 2023]. Disponible en: <http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>
12. Alcalá A. Nivel De Estrés y Estresores Laborales por la Covid 19 En El Profesional De Enfermería del Hospital de Atención General de Celendin, Cajamarca 2021. [Tesis para licenciatura]. Perú: Universidad Nacional de Cajamarca; 2022. [Internet][citado el 28 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5022/NIVEL%20DE%20ESTR%C3%89S%20Y%20ESTRESORES%20LABORALES%20POR%20LA%20covid%2019%20en%20el%20profesional%20de%20enfermer>

%c3%8da%20del%20hospital%20de%20atenci%c3%93n%20general%20de%20celendin%2c%20cajamarca%202021-%20aracely%20lorena%20alcala%20paisig%203.pdf?sequence=1&isAllowed=y

13. Buitrago L, Barrera M, Plazas L, Chaparro C. Vista de Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención Uniboyaca.edu.co. [revista en internet]. 2021 [citado el 24 de mayo del 2023] ; 8(2):131-146. Disponible en: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553/628>
14. El Peruano. Normas legales. [Internet]. Perú: 2021, junio 25. [citado el 1 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/111499/138956/F98007087/L%2031246%20PER.pdf>
15. Tocto M. Resiliencia y desempeño laboral en los profesionales de salud en tiempos de COVID – 19. Centro De Salud Morro Solar - Jaén, 2021. Disponible en: repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5146/TESIS_TOCTO%20SANCHEZ%20MILENA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Dueñas F. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de Salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes. [Tesis para obtener grado de Maestría]. Ecuador: Universidad Católica De Santiago De Guayaquil; 2020. [Internet][citado el 1 de junio de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15629/1/T-UCSG-POS-MGSS-265.pdf>
17. Lema N., Reinoso M. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas. Estrés laboral y desempeño en el personal del hospital San Francisco, Latacunga. [revista en internet]. 2023 [citado el 11 de enero del 2024]; 6(3):109–22. Disponible en: <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/716>
18. Delgado S, Calvanapón F, Cárdenas K. SciELO. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. [revista en internet]. 2020 [citado el

- 1 de junio de 2023]; 14(2):11–8. Disponible en:
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011
19. Arce F. “Estrés y desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022”. [Internet]. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. [citado el 11 de enero del 2024]. Disponible en:
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8812/T061_10638359_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Chilón SJ. niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en el personal del servicio de gineco - obstetricia del Hospital Regional Docente De Cajamarca durante la pandemia covid-19, mayo – diciembre 2020. Cajamarca, 2021. Disponible en
https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4209/T016_46752656_T.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Arévalo Y. Tarrillo L. Nivel de Estrés Laboral en Médicos de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, Cajamarca, Enero-Marzo Del 2022. [Internet] [Tesis para el título profesional de médico cirujano]. Pimentel: Universidad Señor de Sipán; 2022. [citado el 7 de junio del 2023]. Disponible en:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9786/Arevalo%20Monteza%20Yuli%20%26%20Tarrillo%20Lumba%20Lucero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
22. Equipo editorial. psicologia-online.com. Definiciones de estrés laboral según autores [Internet]. 2018. [citado el 8 de junio del 2023]. Disponible en:
<https://www.psicologia-online.com/definiciones-de-estres-laboral-segun-autores-806.html>
23. Muñoz P. Estrés laboral: qué es, causas, síntomas, fases y consejos | Nascia [blog de Internet]. 2019 [citado el 8 de junio del 2023]. Disponible en:
<https://www.nascia.com/estres-laboral-causas-sintomas/#Que-es-el-estr%C3%A9s-laboral>

24. OMS. Estrés. Preguntas y respuestas [Internet]. Who.int. 2023 [citado el 30 de mayo del 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
25. Quispe Y. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud el bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018 [Internet][Tesis para el título profesional de licenciada en enfermería] Pimentel: Universidad Señor de Sipán; 2019. [citado el 7 de junio del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
26. Quintana D. Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med (Manizales) 2020; 20(1):123-2. [citado el 8 de junio del 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
27. Helmut S. Desempeño laboral: qué es, definición, características, ejemplos [Internet]. Lifeder. 2022 [citado 2023 Jun 11]. Disponible en: <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
28. Gonzales M. Nivel de Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa de Taxi Sipán Tours S.A.C – Chiclayo 2019. [para grado de bachiller]. Pimentel: Universidad Señor de Sipán; 2020. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzales%20Ancajima%20Milagros%20Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
29. Bizneo Blog. Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo [Internet]. Bizneo.com; 2019 [citado el 15 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
30. Apúntateuna. Que Es La Calidad De Trabajo [Internet]. Apúntateuna. Com; 2023 [actualizado el 19 de abril del 2023; citado el 15 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.apuntateuna.es/nuevo/que-es-la-calidad-de-trabajo.html>
31. Capitalismo Consciente. Responsabilidad en el trabajo: importante para todos [Internet]. Capitalismo Consciente. com; 2021 [actualizado el 18 mayo 2023;

- citado el 15 de junio de 2023]. Disponible en: <https://capitalismoconsciente.es/blog/responsabilidad-en-el-trabajo-importante-para-todos/>
32. Pathak A. Trabajo en equipo en la empresa: La clave del éxito [Internet]. Vantage Circle HR Blog; 2022 [actualizado el 27 de abril del 2023; citado el 15 de junio de 2023]. Disponible en: <https://blog.vantagecircle.com/es/trabajo-en-equipo/#%C2%BFqu%C3%A9-es-el-trabajo-en-equipo>
33. Coll F. Compromiso organizacional | Economipedia [Internet]. Economipedia. Com; 2023 [Actualizado el 1 noviembre 2020; citado el 15 de junio de 2023]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/compromiso-organizacional.html>
34. Personio. ¿Cómo identificar a los empleados que tienen un alto desempeño en tu empresa? [Internet]. Personio.es. 2022 [actualizado el 23 de febrero 2022; citado el 15 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.personio.es/blog/los-empleados-que-tienen-un-alto-desempeno/>
35. LHH. Cómo identificar el bajo rendimiento y tratarlo de la manera correcta [Internet]. Lhh.com. LHH; 2023 [actualizado el 30 de enero de 2023; citado el 15 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.lhh.com/es/es/insights/como-identificar-el-bajo-rendimiento-y-tratarlo-de-la-manera-correcta/>
36. Quijano S. Navarro J. La autoeficacia y la motivación en el trabajo. [Internet]. Apuntes de Psicología. Vol. 30 (1-3), págs. 337-349. [citado el 16 de febrero del 2024]. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/190375272.pdf>
37. Rus E. Investigación cuantitativa | Economipedia [Internet]. Economipedia. 2023 [Actualizado el 1 enero 2021, citado 2023 Jul 7]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-cuantitativa.html>
38. Mata D. Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental [Internet]. 2019 [actualizado el 30 julio del 2019; citado el 23 de junio del 2023]. Disponible en: <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>

39. Vega C., Maguiña J., Soto A., Lama J., Correa L. Estudios transversales. Rev. Fac. Med. Hum. [Internet]. 2021, Lima [citado el 7 de julio del 2023]; 21(1):164–70. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000100179
40. Conoce en detalle cómo es una investigación correlacional [Internet]. México. 2022 [citado el 18 de enero de 2024]. Disponible en: <https://tesisymasters.mx/investigacion-correlacional/>
41. Entorno Virtual de Aprendizaje – Euroinnova. Que es una encuesta y cuál es su función. [Internet]. Perú.; 2022 [citado el 25 de junio del 2023]. Disponible en: <https://www.euroinnova.pe/blog/que-es-una-encuesta-y-cual-es-su-funcion>
42. Bravo T. Valenzuela S. Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios [Internet]. [citado el 18 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>
43. Alegre I. Nivel de Estrés y desempeño Laboral del profesional de Enfermería- Servicio de Emergencia Hospital Ramiro Priale Priele EsSalud Huancayo, 2021” [Internet]. [Título de especialista]. Lima: Universidad María Auxiliadora, 2021. [citado el 19 de enero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1047/ALEGRE%20PECEROS%20IVONNI%20ISABEL%20%20TRABAJO%20ACADEMICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
44. Fernández N. El informe Belmont y los principios éticos fundamentales. Canal Jurídico. Revista digital. [revista en internet] 2020 [citado el 3 de julio del 2023]. Disponible en: <https://www.inesem.es/revistadigital/juridico/informe-belmont/>
45. Quintana L, et al. Estrés laboral y desempeño profesional en Personal de Salud del área de Ginecología y Obstetricia de un Hospital Peruano en el año 2023. Revista de Obstetricia y Ginecología de Venezuela [Internet]. 2024 [citado el 26 de diciembre del 2024];84(02):148–54. Disponible en: <https://www.sogvzla.org/wp-content/uploads/2024/06/8-AO-84-2-Estres-laboral-y-desempeno-profesional-2.pdf>

46. Delgado K, Calvanapón A, Cárdenas K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Revista Eugenio Espejo [Internet]. 2020 [citado el 26 de diciembre del 2024];14(2):11–8. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20tiene%20la%20potencialidad,de%20su%20equipo%20de%20trabajo.>
47. Onofre L. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019. [Internet] [Titulo para maestría]. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar, 2021. [citado el 26 de diciembre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

Cuestionario para medir el nivel de estrés

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa de acuerdo a lo que considere adecuado. Por favor, lea cada pregunta con atención. Cuando piense en su respuesta trate de recordar su estancia durante su jornada laboral como profesional de salud. Marque la respuesta correcta o incorrecta. Solicito la total veracidad.

I. DATOS GENERALES:

- 1) Edad:.....años
- 2) Sexo: 1. Femenino () 2. Masculino ()
- 3) Estado civil: 1. Soltero () 2. Casado () 3. Conviviente ()
- 4) Religión: 1. Católica () 2. Evangélico () 3. Adventista ()
Otros () Especificar.....
- 5) Profesión:.....

Codificación:

Nunca = 0, algunas veces al año o menos = 1, una vez al mes = 2, algunas veces al mes o menos = 3, una vez a la semana = 4, diariamente = 5.

II. NIVEL DE ESTRÉS

Nº	DIMENSIONES	0	1	2	3	4	5
AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1	Me siento emocionalmente agotada(o) por mi trabajo.						
2	Cuando termino mi jornada me siento vacío (a).						
3	Cuando me levanto por la mañana y enfrento otra jornada de trabajo, me siento cansada (o).						
4	Siento que trabajar todo el día con personas cansa.						
5	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.						
6	Me siento frustrado(a) por mi trabajo.						
7	Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo.						
8	Siento que el trabajo en contacto directo con las personas me cansa.						
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.						

REALIZACIÓN PERSONAL						
10	Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente.					
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.					
12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.					
13	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.					
14	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.					
15	Me siento estimulado(a) después de haber trabajado con mis pacientes.					
16	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.					
17	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.					
DESPERSONALIZACIÓN						
18	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.					
19	Siento que me he vuelto más duro (a) con la gente.					
20	Me preocupa que este trabajo me esté afectando emocionalmente.					
21	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.					
22	Me parece que los pacientes me culpan de sus problemas.					

Anexo 2

Cuestionario para medir el desempeño laboral

Codificación:

Siempre = 1, casi siempre = 2, a veces = 3, casi nunca = 4, nunca = 5.

I. DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES	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	Participas en un trabajo colaborativo.					
4	Realiza el trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad al enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
6	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 atento(a) al cambio, implementando nuevas estrategias 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	Asegura seguir los protocolos establecidos para la atención de pacientes.					
RESPONSABILIDAD						
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
13	Mantiene informado al responsable del Centro de Salud sobre el progreso en el trabajo y los problemas que puedan surgir.					
14	Transmite información oportunamente.					
15	Resuelve oportunamente imprevistos que se presentan en el 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 los procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.					
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 los procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.					

21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud.					
22	Conoce la misión y visión del Centro de Salud.					
23	Colabora de manera armoniosa con los demás, sin tomar en cuenta la raza, religión, género, edad o discapacidades.					
24	Resuelve de forma eficiente las dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que le 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 a las dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Muestra un firme compromiso con la mejora de la atención a los pacientes.					
29	Demuestra capacidad para trabajar en equipo entre los profesionales de salud.					
30	Demuestra compromiso con los valores y objetivos de la institución en su desempeño diario como profesional de salud.					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

Gracias por su colaboración

Anexo 3

Constancia de validación de los cuestionarios para medir el nivel de estrés y el desempeño laboral

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y nombres del profesional experto: Lossio Carrasco Nathalie
- Cargo e institución donde labora: Centro de Salud Mental

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Nº	Criterios	Indicadores	Sí	No
1	Claridad	Los términos utilizados en las preguntas son formulados con lenguaje claro y comprensible.	✓	
		El grado de complejidad de las preguntas es aceptable.	✓	
2	Organización	Las preguntas del instrumento tienen una organización lógica.	✓	
3	Pertinencia	Las preguntas permiten recoger información según el objetivo de la investigación.	✓	
4	Consistencia	Las preguntas se basan en los aspectos teóricos científicos.	✓	
5	Vocabulario	Las preguntas son apropiadas al nivel educativo de los participantes de la investigación.	✓	

III. SUGERENCIAS (Recomendaciones, críticas y opiniones que considere pertinentes para mejorar el instrumento)

Ninguna

FECHA: 19/09/24

GOBIERNO REGIONAL CAHUASACA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CAHUASACA
RED INTEGRADA DE SALUD JACAHUACHA
CENTRO DE SALUD MENTAL CAHUASACA

Ps. Nathalie F. Lossio Carrasco
C. P. S. P. 19701
Psic. Nathalie Fiorella Lossio Carrasco
DNI: 42472096

FORMATO PARA VALIDAR INSTRUMENTOS

Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	/		/			/	/		/			
2	/		/			/	/		/			
3	/		/			/	/		/			
4	/		/			/	/		/			
5	/		/			/	/		/			
6	/		/			/	/		/			
7	/		/			/	/		/			
8	/		/			/	/		/			
9	/		/			/	/		/			
10	/		/			/	/		/			
11	/		/			/	/		/			
12	/		/			/	/		/			
13	/		/			/	/		/			
14	/		/			/	/		/			
15	/		/			/	/		/			
16	/		/			/	/		/			
17	/		/			/	/		/			
18	/		/			/	/		/			
19	/		/			/	/		/			
20	/		/			/	/		/			
21	/		/			/	/		/			
22	/		/			/	/		/			
Aspectos generales										Sí	No	*****
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.										/		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.										/		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.										/		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.										/		

FORMATO PARA VALIDAR INSTRUMENTOS

Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	✓		✓			✓	✓		✓			
2	✓		✓			✓	✓		✓			
3	✓		✓			✓	✓		✓			
4	✓		✓			✓	✓		✓			
5	✓		✓			✓	✓		✓			
6	✓		✓			✓	✓		✓			
7	✓		✓			✓	✓		✓			
8	✓		✓			✓	✓		✓			
9	✓		✓			✓	✓		✓			
10	✓		✓			✓	✓		✓			
11	✓		✓			✓	✓		✓			
12	✓		✓			✓	✓		✓			
13	✓		✓			✓	✓		✓			
14	✓		✓			✓	✓		✓			
15	✓		✓			✓	✓		✓			
16	✓		✓			✓	✓		✓			
17	✓		✓			✓	✓		✓			
18	✓		✓			✓	✓		✓			
19	✓		✓			✓	✓		✓			
20	✓		✓			✓	✓		✓			
21	✓		✓			✓	✓		✓			
22	✓		✓			✓	✓		✓			
23	✓		✓			✓	✓		✓			
24	✓		✓			✓	✓		✓			
25	✓		✓			✓	✓		✓			
26	✓		✓			✓	✓		✓			
27	✓		✓			✓	✓		✓			
28	✓		✓			✓	✓		✓			
29	✓		✓			✓	✓		✓			
30	✓		✓			✓	✓		✓			
31	✓		✓			✓	✓		✓			
Aspectos generales										Sí	No	*****
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.										✓		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.										✓		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.										✓		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.										✓		

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ			
APLICABLE	☒	NO APLICABLE	☐
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
Validado por:	D.N.I: 42472096	Fecha: 19/9/20	
Nathalie Fiorella Lossio Carrasco	Teléfono: 940317001	E-mail: nathylossio@ gmail.com	
Tomado de Yadira Corral en validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos.			

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y nombres del profesional experto: Garrido Asenjo Franz Jhon
- Cargo e institución donde labora: Enfermero Asistencial - Hospital General de Jaén

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Nº	Criterios	Indicadores	Sí	No
1	Claridad	Los términos utilizados en las preguntas son formulados con lenguaje claro y comprensible.	X	
		El grado de complejidad de las preguntas es aceptable.	X	
2	Organización	Las preguntas del instrumento tienen una organización lógica.	X	
3	Pertinencia	Las preguntas permiten recoger información según el objetivo de la investigación.	X	
4	Consistencia	Las preguntas se basan en los aspectos teóricos científicos.	X	
5	Vocabulario	Las preguntas son apropiadas al nivel educativo de los participantes de la investigación.	X	

III. SUGERENCIAS (Recomendaciones, críticas y opiniones que considere pertinentes para mejorar el instrumento)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

FECHA: 23/09/2024



M.Cs. Franz Jhon Garrido Asenjo
DNI: 45251986

FORMATO PARA VALIDAR INSTRUMENTOS

Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	X		X			X	X		X			
2	X		X			X	X		X			
3	X		X			X	X		X			
4	X		X			X	X		X			
5	X		X			X	X		X			
6	X		X			X	X		X			
7	X		X			X	X		X			
8	X		X			X	X		X			
9	X		X			X	X		X			
10	X		X			X	X		X			
11	X		X			X	X		X			
12	X		X			X	X		X			
13	X		X			X	X		X			
14	X		X			X	X		X			
15	X		X			X	X		X			
16	X		X			X	X		X			
17	X		X			X	X		X			
18	X		X			X	X		X			
19	X		X			X	X		X			
20	X		X			X	X		X			
21	X		X			X	X		X			
22	X		X			X	X		X			
Aspectos generales										Sí	No	*****
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.										X		

FORMATO PARA VALIDAR INSTRUMENTOS

Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	X		X			X	X		X			
2	X		X			X	X		X			
3	X		X			X	X		X			
4	X		X			X	X		X			
5	X		X			X	X		X			
6	X		X			X	X		X			
7	X		X			X	X		X			
8	X		X			X	X		X			
9	X		X			X	X		X			
10	X		X			X	X		X			
11	X		X			X	X		X			
12	X		X			X	X		X			
13	X		X			X	X		X			
14	X		X			X	X		X			
15	X		X			X	X		X			
16	X		X			X	X		X			
17	X		X			X	X		X			
18	X		X			X	X		X			
19	X		X			X	X		X			
20	X		X			X	X		X			
21	X		X			X	X		X			
22	X		X			X	X		X			
23	X		X			X	X		X			
24	X		X			X	X		X			
25	X		X			X	X		X			
26	X		X			X	X		X			
27	X		X			X	X		X			
28	X		X			X	X		X			
29	X		X			X	X		X			
30	X		X			X	X		X			
31	X		X			X	X		X			
Aspectos generales										Sí	No	*****
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información.										X		
En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.										X		

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ		
APLICABLE	☒	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES		
Validado por:	D.N.I: 45251986	Fecha: 23/09/2024
Franz Jhon Garrido Azejo	Teléfono: 976992623	E-mail: franzgarrido111@gmail.com
Tomado de Yadira Corral en validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos.		

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y nombres del profesional experto: GONZALES NEYRA JOSÉ MIGUEL
- Cargo e institución donde labora: PSICÓLOGO ENCARGADO DE GESTIÓN DE CALIDAD EN SALUD DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNIDAD JOAQUÍN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Nº	Criterios	Indicadores	Si	No
1	Claridad	Los términos utilizados en las preguntas son formulados con lenguaje claro y comprensible.	✓	
		El grado de complejidad de las preguntas es aceptable.	✓	
2	Organización	Las preguntas del instrumento tienen una organización lógica.	✓	
3	Pertinencia	Las preguntas permiten recoger información según el objetivo de la investigación.	✓	
4	Consistencia	Las preguntas se basan en los aspectos teóricos científicos.	✓	
5	Vocabulario	Las preguntas son apropiadas al nivel educativo de los participantes de la investigación.	✓	

III. SUGERENCIAS (Recomendaciones, críticas y opiniones que considere pertinentes para mejorar el instrumento)

EXCELENTE INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

FECHA :


 GOBIERNO REGIONAL CUSCO
 INSTITUTO REGIONAL DE SALUD
 CENTRO DE SALUD MENTAL
 MAG. PS. JOSÉ MIGUEL GONZALES NEYRA
 C.P.S. 50050
 PSICÓLOGO CLÍNICO

M.Cs. José Miguel Gonzáles Neyra
DNI: 42011365

FORMATO PARA VALIDAR INSTRUMENTOS

Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	✓		✓			✓	✓		✓			
2	✓		✓			✓	✓		✓			
3	✓		✓			✓	✓		✓			
4	✓		✓			✓	✓		✓			
5	✓		✓			✓	✓		✓			
6	✓		✓			✓	✓		✓			
7	✓		✓			✓	✓		✓			
8	✓		✓			✓	✓		✓			
9	✓		✓			✓	✓		✓			
10	✓		✓			✓	✓		✓			
11	✓		✓			✓	✓		✓			
12	✓		✓			✓	✓		✓			
13	✓		✓			✓	✓		✓			
14	✓		✓			✓	✓		✓			
15	✓		✓			✓	✓		✓			
16	✓		✓			✓	✓		✓			
17	✓		✓			✓	✓		✓			
18	✓		✓			✓	✓		✓			
19	✓		✓			✓	✓		✓			
20	✓		✓			✓	✓		✓			
21	✓		✓			✓	✓		✓			
22	✓		✓			✓	✓		✓			
Aspectos generales										Sí	No	*****
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.										✓		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.										✓		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.										✓		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.										✓		

FORMATO PARA VALIDAR INSTRUMENTOS

Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	✓		✓			✓		✓		✓		
2	✓		✓			✓		✓		✓		
3	✓		✓			✓		✓		✓		
4	✓		✓			✓		✓		✓		
5	✓		✓			✓		✓		✓		
6	✓		✓			✓		✓		✓		
7	✓		✓			✓		✓		✓		
8	✓		✓			✓		✓		✓		
9	✓		✓			✓		✓		✓		
10	✓		✓			✓		✓		✓		
11	✓		✓			✓		✓		✓		
12	✓		✓			✓		✓		✓		
13	✓		✓			✓		✓		✓		
14	✓		✓			✓		✓		✓		
15	✓		✓			✓		✓		✓		
16	✓		✓			✓		✓		✓		
17	✓		✓			✓		✓		✓		
18	✓		✓			✓		✓		✓		
19	✓		✓			✓		✓		✓		
20	✓		✓			✓		✓		✓		
21	✓		✓			✓		✓		✓		
22	✓		✓			✓		✓		✓		
23	✓		✓			✓		✓		✓		
24	✓		✓			✓		✓		✓		
25	✓		✓			✓		✓		✓		
26	✓		✓			✓		✓		✓		
27	✓		✓			✓		✓		✓		
28	✓		✓			✓		✓		✓		
29	✓		✓			✓		✓		✓		
30	✓		✓			✓		✓		✓		
31	✓		✓			✓		✓		✓		
Aspectos generales										Sí	No	*****
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.										✓		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.										✓		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.										✓		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.										✓		

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ		
APLICABLE	✓	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES		
Validado por:	D.N.I: 42011365	Fecha:
M.G. PS. JOSÉ MIGUEL GONZALEZ NEYRA CPSP 50050	Teléfono: 950938525.	E-mail: Josemiguelgn@hotmail.com.
Tomado de Yadira Corral en validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos.		

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y nombres del profesional experto: Ruiz, Willie Franklin
- Cargo e institución donde labora: Profesor

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Nº	Criterios	Indicadores	Sí	No
1	Claridad	Los términos utilizados en las preguntas son formulados con lenguaje claro y comprensible.	x	
		El grado de complejidad de las preguntas es aceptable.	x	
2	Organización	Las preguntas del instrumento tienen una organización lógica.	x	
3	Pertinencia	Las preguntas permiten recoger información según el objetivo de la investigación.	x	
4	Consistencia	Las preguntas se basan en los aspectos teóricos científicos.	x	
5	Vocabulario	Las preguntas son apropiadas al nivel educativo de los participantes de la investigación.	x	

III. SUGERENCIAS (Recomendaciones, críticas y opiniones que considere pertinentes para mejorar el instrumento)

Revisar el Ítem Nº 2 del instrumento de los ítems ya que no genera plena claridad.

FECHA: 25/09/24


 WILLY FRANKLIN RUIZ CABRERA

M.Cs. Willie Franklin Ruiz Cabrera
DNI: 46162785

FORMATO PARA VALIDAR INSTRUMENTOS

Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	✓		✓			✓	✓		✓			
2	✓		✓			✓	✓		✓			
3	✓		✓			✓	✓		✓			
4	✓		✓			✓	✓		✓			
5	✓		✓			✓	✓		✓			
6	✓		✓			✓	✓		✓			
7	✓		✓			✓	✓		✓			
8	✓		✓			✓	✓		✓			
9	✓		✓			✓	✓		✓			
10	✓		✓			✓	✓		✓			
11	✓		✓			✓	✓		✓			
12	✓		✓			✓	✓		✓			
13	✓		✓			✓	✓		✓			
14	✓		✓			✓	✓		✓			
15	✓		✓			✓	✓		✓			
16	✓		✓			✓	✓		✓			
17	✓		✓			✓	✓		✓			
18	✓		✓			✓	✓		✓			
19	✓		✓			✓	✓		✓			
20	✓		✓			✓	✓		✓			
21	✓		✓			✓	✓		✓			
22	✓		✓			✓	✓		✓			
Aspectos generales										Sí	No	*****
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.										✓		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.										✓		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.										✓		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.										✓		

FORMATO PARA VALIDAR INSTRUMENTOS

Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	X		X			X	X		X			
2	X		X			X	X		X			
3	X		X			X	X		X			
4	X		X			X	X		X			
5	X		X			X	X		X			
6	X		X			X	X		X			
7	X		X			X	X		X			
8	X		X			X	X		X			
9	X		X			X	X		X			
10	X		X			X	X		X			
11	X		X			X	X		X			
12	X		X			X	X		X			
13	X		X			X	X		X			
14	X		X			X	X		X			
15	X		X			X	X		X			
16	X		X			X	X		X			
17	X		X			X	X		X			
18	X		X			X	X		X			
19	X		X			X	X		X			
20	X		X			X	X		X			
21	X		X			X	X		X			
22	X		X			X	X		X			
23	X		X			X	X		X			
24	X		X			X	X		X			
25	X		X			X	X		X			
26	X		X			X	X		X			
27	X		X			X	X		X			
28	X		X			X	X		X			
29	X		X			X	X		X			
30	X		X			X	X		X			
31	X		X			X	X		X			
Aspectos generales										Sí	No	*****
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.										X		

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ		
APLICABLE	☒	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES		
Validado por:	D.N.I: 46162985	Fecha: 25/09/24
Walter Francisco Ruiz Cobos	Teléfono: 921693393	E-mail: walter@distamundo.com
Tomado de Yadira Corral en validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos.		

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y nombres del profesional experto: Vera Lara Emiliano
- Cargo e institución donde labora: Docente de la ONG - Filial Jaén

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Nº	Criterios	Indicadores	Sí	No
1	Claridad	Los términos utilizados en las preguntas son formulados con lenguaje claro y comprensible.	✓	
		El grado de complejidad de las preguntas es aceptable.	✓	
2	Organización	Las preguntas del instrumento tienen una organización lógica.	✓	
3	Pertinencia	Las preguntas permiten recoger información según el objetivo de la investigación.	✓	
4	Consistencia	Las preguntas se basan en los aspectos teóricos científicos.	✓	
5	Vocabulario	Las preguntas son apropiadas al nivel educativo de los participantes de la investigación.	✓	

III. SUGERENCIAS (Recomendaciones, críticas y opiniones que considere pertinentes para mejorar el instrumento)

Los items están formulados correctamente y se enmarcan en las dimensiones.

FECHA: 11.09.2024

Dr. Emiliano Vera Lara
DNI: 29240444

FORMATO PARA VALIDAR INSTRUMENTOS

Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	X		X			X	X		X			
2	X		X			X	X		X			
3	X		X			X	X		X			
4	X		X			X	X		X			
5	X		X			X	X		X			
6	X		X			X	X		X			
7	X		X			X	X		X			
8	X		X			X	X		X			
9	X		X			X	X		X			
10	X		X			X	X		X			
11	X		X			X	X		X			
12	X		X			X	X		X			
13	X		X			X	X		X			
14	X		X			X	X		X			
15	X		X			X	X		X			
16	X		X			X	X		X			
17	X		X			X	X		X			
18	X		X			X	X		X			
19	X		X			X	X		X			
20	X		X			X	X		X			
21	X		X			X	X		X			
22	X		X			X	X		X			
Aspectos generales										Sí	No	*****
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.										X		

FORMATO PARA VALIDAR INSTRUMENTOS

Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	☒		☒			☒	☒		☒			
2	☒		☒			☒	☒		☒			
3	☒		☒			☒	☒		☒			
4	☒		☒			☒	☒		☒			
5	☒		☒			☒	☒		☒			
6	☒		☒			☒	☒		☒			
7	☒		☒			☒	☒		☒			
8	☒		☒			☒	☒		☒			
9	☒		☒			☒	☒		☒			
10	☒		☒			☒	☒		☒			
11	☒		☒			☒	☒		☒			
12	☒		☒			☒	☒		☒			
13	☒		☒			☒	☒		☒			
14	☒		☒			☒	☒		☒			
15	☒		☒			☒	☒		☒			
16	☒		☒			☒	☒		☒			
17	☒		☒			☒	☒		☒			
18	☒		☒			☒	☒		☒			
19	☒		☒			☒	☒		☒			
20	☒		☒			☒	☒		☒			
21	☒		☒			☒	☒		☒			
22	☒		☒			☒	☒		☒			
23	☒		☒			☒	☒		☒			
24	☒		☒			☒	☒		☒			
25	☒		☒			☒	☒		☒			
26	☒		☒			☒	☒		☒			
27	☒		☒			☒	☒		☒			
28	☒		☒			☒	☒		☒			
29	☒		☒			☒	☒		☒			
30	☒		☒			☒	☒		☒			
31	☒		☒			☒	☒		☒			
Aspectos generales										Sí	No	*****
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.										☒		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.										☒		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.										☒		
El número de ítems es suficiente para recoger la información.										☒		
En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.										☒		

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ		
APLICABLE	☒	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES		
Validado por:	D.N.I: 27740444	Fecha:
<i>Emiliano Vera Lora</i>	Teléfono: 959886078	E-mail: <i>everal@unc.edu.pe</i>
Tomado de Yadira Corral en validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos.		

Anexo 4

Prueba binomial de juicio de expertos para la validación del cuestionario para medir el nivel de estrés

Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Total	Probabilidad
1	1	1	1	1	1	5	0.03125
2	1	1	1	1	1	5	0.03125
3	1	1	1	1	1	5	0.03125
4	1	1	1	1	1	5	0.03125
5	1	1	1	1	1	5	0.03125
6	1	1	1	1	1	5	0.03125
7	1	1	1	1	1	5	0.03125
8	1	1	1	1	1	5	0.03125
9	1	1	1	1	1	5	0.03125
10	1	1	1	1	1	5	0.03125
11	1	1	1	1	1	5	0.03125
12	1	1	1	1	1	5	0.03125
13	1	1	1	1	1	5	0.03125
14	1	1	1	1	1	5	0.03125
15	1	1	1	1	1	5	0.03125
16	1	1	1	1	1	5	0.03125
17	1	1	1	1	1	5	0.03125
18	1	1	1	1	1	5	0.03125
19	1	1	1	1	1	5	0.03125
20	1	1	1	1	1	5	0.03125
21	1	1	1	1	1	5	0.03125
22	1	1	1	1	1	5	0.03125
						SUMA	0.6865
						DIV	0.03125

Donde:

1: Si la respuesta es positiva

2: Si la respuesta es negativa

Si $p < 0.05$ El grado de concordancia es significativo.

Se elige esta prueba porque los datos son dicotómicos y se tiene un solo grupo de sujetos. Como la Probabilidad nos dice 3.125% y es menor que 5%, se dice que el ítem posee validez de contenido.

Anexo 5

Prueba binomial de juicio de expertos para la validación del cuestionario para medir el desempeño laboral

Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Total	Probabilidad
1	1	1	1	1	1	5	0.03125
2	1	1	1	1	1	5	0.03125
3	1	1	1	1	1	5	0.03125
4	1	1	1	1	1	5	0.03125
5	1	1	1	1	1	5	0.03125
6	1	1	1	1	1	5	0.03125
7	1	1	1	1	1	5	0.03125
8	1	1	1	1	1	5	0.03125
9	1	1	1	1	1	5	0.03125
10	1	1	1	1	1	5	0.03125
11	1	1	1	1	1	5	0.03125
12	1	1	1	1	1	5	0.03125
13	1	1	1	1	1	5	0.03125
14	1	1	1	1	1	5	0.03125
15	1	1	1	1	1	5	0.03125
16	1	1	1	1	1	5	0.03125
17	1	1	1	1	1	5	0.03125
18	1	1	1	1	1	5	0.03125
19	1	1	1	1	1	5	0.03125
20	1	1	1	1	1	5	0.03125
21	1	1	1	1	1	5	0.03125
22	1	1	1	1	1	5	0.03125
23	1	1	1	1	1	5	0.03125
24	1	1	1	1	1	5	0.03125
25	1	1	1	1	1	5	0.03125
26	1	1	1	1	1	5	0.03125
27	1	1	1	1	1	5	0.03125
28	1	1	1	1	1	5	0.03125
29	1	1	1	1	1	5	0.03125
30	1	1	1	1	1	5	0.03125
31	1	1	1	1	1	5	0.03125
						SUMA	0.18750
						DIV	0.03125

$p < 0.05$ El grado de concordancia es significativo.

Anexo 6

Resultados de la prueba piloto del cuestionario para medir el nivel de estrés

Análisis de Confiabilidad – Nivel de Estrés

Resumen de procesamiento de casos

		Nº	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido/a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,789	22

Validez: 100 % de ítems válidos

Confiabilidad: 78.9%.

El Instrumento tiene fuerte confiabilidad.

Anexo 7

Resultados de la prueba piloto del cuestionario para medir el desempeño laboral

Análisis de Confiabilidad – Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		Nº	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido/a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,983	31

Validez: 100 % de ítems válidos

Confiabilidad: 98.3%.

El Instrumento tiene alta confiabilidad

Criterio de confiabilidad valores:

- No es confiable -1 a 0
- Baja confiabilidad 0.01 a 0. 49
- Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75
- Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89
- Alta confiabilidad 0.9 a 1

Anexo 8

Solicitud de autorización



“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS
BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Señora

M.Cs. María Amelia Valderrama Soriano

Docente de la Escuela Académico Profesional de Enfermería U.N.C. – Filial Jaén

CIUDAD

Yo, **Daysi Joy Delgado Nolasco**, ex alumna de la Filial Jaén, Escuela Académico Profesional de Enfermería, identificado con DNI N° **71071053**, con código de estudiante **2019280005**, domiciliado en calle **San Martín N° 1827**, con teléfono N° **916515332**, correo institucional **ddelgadon19_1@unc.edu.pe**, ante usted con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que habiéndose aprobado mi proyecto de tesis con Resolución de Consejo de Facultad N°504-2024-FCS-UNC, es necesario continuar con los trámites administrativos para la aplicación de los instrumentos, como parte de mi investigación titulada: “**Nivel de estrés y desempeño laboral en los profesionales de salud. Centro de Salud Morro Solar Jaén – Cajamarca 2024**”.

Por tal motivo, solicito a usted amablemente la autorización para llevar a cabo la aplicación de los cuestionarios dirigido a los profesionales de salud en el Centro de Salud Morro Solar Jaén, requiriendo la carta de presentación dirigida al Dr. Felipe Cabellos Altamirano, Gerente del Centro de Salud Morro Solar – Jaén, para facilitar la aplicación de los instrumentos mencionados. Cabe señalar que este proyecto cuenta con la asesoría de la Dra. Elena Vega Torres.

POR LO EXPUESTO

Espero contar con su aceptación a mi solicitud por ser de justicia.

Jaén, 10 de septiembre del 2024

Daysi Joy Delgado Nolasco

DNI: 71071053

Adjunto en físico y virtualmente:

- Resolución de Consejo de Facultad N° 504-2024-FCS-UNC.
- Voucher de pago.

Nombre completo: Daysi Joy Delgado Nolasco

N° DNI: 71071053

N° teléfono: 916515332



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

SECCION JAEN

"Norte de la Universidad Peruana"

Fundada por Ley N° 14015 del 13 de Febrero de 1962
Bolivar N° 1368 Plaza de Armas - Telf. 431907
JAEN PERU

"Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia, y de la Commemoración de las
heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

Jaén, 13 de setiembre de 2024

OFICIO N° 0594 -2024-SJE-UNC

Señor
DR. FELIPE CABELLOS ALTAMIRANO
GERENTE DEL CLAS MORRO SOLAR

CIUDAD



ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA
APLICACIÓN DE CUESTIONARIO DE
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi cordial saludo, al mismo tiempo manifestarle que, la ex alumna **DAYSÍ JOY DELGADO NOLASCO**, realizará el trabajo de investigación: "Nivel de estrés y desempeño laboral en los profesionales de salud. Centro de Salud Morro Solar Jaén – Cajamarca 2024, con fines de optar el título de Licenciada en Enfermería.

En este sentido, encontrándose en la etapa de ejecución del Proyecto y siendo necesario la aplicación del instrumento de investigación, solicito a usted, la autorización correspondiente para que la referida egresada pueda efectuar la aplicación de los Cuestionarios (dos), dirigido a los profesionales de salud de su representada, a partir de la fecha y/o durante el periodo que se requiera para la recolección de datos.

Agradeciéndole anticipadamente por la atención que brinde al presente, hago propicia la oportunidad para testimoniarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,


Docente (e) EAPE: F.J.

C.C. -Archivo.
MAVS/rm.

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

Jaén, 04 de noviembre del 2024

CARTA N° 041-2024-GRC/DSRSJ/DG/CLASMS/G.

DOCENTE:

M. CS. MARÍA AMELIA VALDERRAMA SORIANO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE
CUESTIONARIO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Es grato dirigirme, saludarlo cordialmente y comunicarle que, se le concede la autorización a la ex alumna **DAYSÍ JOY DELGADO NOLASCO**, para aplicar cuestionario de trabajo de investigación, para optar el título de Licenciado de Enfermería denominado: "NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD. CENTRO DE SALUD MORRO SOLAR JAÉN - CAJAMARCA 2024", el cual deberá realizarse bajo responsabilidad, con previa documentación (CONSENTIMIENTO INFORMADO), respetando la normativa institucional, la reserva y confidencialidad del caso.

Por tal cumplimiento, la presente investigación tiene vigencia a partir de la fecha.

Atentamente,



Dr. Felipe J. Córdova Altamirano
C.M.P. 43564
GERENTE

FJCA/GERENTE
CC.Archivo.

Dirección: Alfredo Bastos N° 630 Morro Solar - Jaén Tel.: 076431407 Email: csmorrosolarmesadeparte@gmail.com

Anexo 9

Consentimiento informado

Institución: Universidad Nacional de Cajamarca

Investigadora: Daysi Joy Delgado Nolasco

Título: “NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD. CENTRO DE SALUD MORRO SOLAR JAÉN - CAJAMARCA 2024”.

Yo.....identificado con DNI....., declaro haber sido informado de manera clara, precisa y oportuna por la egresada Delgado Nolasco Daysi Joy de los fines que busca la presente investigación titulada: NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD. CENTRO DE SALUD MORRO SOLAR JAÉN – CAJAMARCA 2024. Los datos obtenidos de mi participación serán en estricta confidencia respetando mi intimidad y con fines de investigación. Por lo expuesto otorgo mi consentimiento a que se me realice los cuestionarios.

Jaén.....de.....2024

.....

FIRMA

Anexo 10

Datos estadísticos complementarios

Tabla 4. Caracterización de los profesionales de Salud del Centro de Salud Morro Solar Jaén-Cajamarca 2024

Variables		Medidas estadísticas	
Edad		45,17 ± 7,63	
Sexo	Femenino	40	69.0%
	Masculino	18	31.0%
Estado civil	soltero	32	55.2%
	casado	17	29.3%
	conviviente	9	15.5%
Religión	Católica	51	87.9%
	Adventista	3	5.2%
	Evangélico	3	5.2%
	Otros	1	1.7%
Profesión	Enfermería	27	46.6%
	Médico	16	27.6%
	Obstetra	15	25.9%
Total		58	100%

Anexo 11

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

“Norte de la universidad peruana”

Av. Atahualpa N° 1050

Repositorio institucional digital

Formulario de autorización

1. Datos del autor:

Nombres y apellidos: Daysi Joy Delgado Nolasco
DNI N°: 71071053
Correo electrónico: ddelgadon19_1@unc.edu.pe
Teléfono: 916515332

2. Grado, título o especialidad:

☐

Bachiller

☒

Título

☐

Magister

☐

Doctor

3. Tipo de investigación¹:

☒

Tesis

☐

Trabajo académico

☐

Trabajo de

☐

Trabajo de suficiencia profesional

investigación

Título: Nivel de estrés y desempeño laboral en los profesionales de salud. Centro de Salud Morro Solar Jaén – Cajamarca 2024

Asesor: Elena Vega Torres

DNI N°: 27664885

Código ORCID: 0000_0002_0561_6643

Año: 2025

Escuela Académico/ Unidad: Escuela Académico Profesional de Enfermería Filial Jaén

4. Licencias

a) Licencia Estándar

¹Tipos de investigación

Tesis: Para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería. ¹Tipos de investigación

Tesis: para título profesional, Maestría, Doctorado y Programas de Segunda Especialidad

Trabajo Académico: Para Programas de Segunda Especialidad

Trabajo de Investigación: para bachiller y Maestría

Trabajo de Suficiencia Profesional: Proyecto Profesional, Informe de Experiencia Profesional

Bajo los siguientes términos autorizo el depósito de mi trabajo de Investigación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Con la autorización de depósito de mi trabajo de investigación, otorgo a la Universidad Nacional de Cajamarca una Licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi trabajo de investigación, en forma físico o digital en cualquier medio, conocido por conocer, a través de los diversos servicios provistos de la universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de la UNC, colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Nacional de Cajamarca podrá reproducir mi trabajo de investigación en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad y respaldo y preservación.

Declaro que el trabajo de investigación es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad comparativa, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, así mismo, garantizó que dicho trabajo de investigación no infringe derechos de autor de terceras personas. La Universidad Nacional de Cajamarca consignará en nombre del/los autores/re del trabajo de investigación, y no lo hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.

Autorizo el depósito (marque con un X)

☒ Si, autorizo que se deposite inmediatamente.

☐ Si, autorizo que se deposite a partir de la fecha.

☐ No autorizo.

b) Licencias Creative Commons²

☒ Si autorizo el uso comercial y las obras derivadas de mi trabajo de investigación.

☐ No autorizo el uso comercial y tampoco las obras derivadas de mi trabajo de investigación.



Firma

02 /06/2025

Fecha

²Licencia creative commons: Las licencias creative commons sobre su trabajo de investigación, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente. Todas las licencias creative commons son de ámbito mundial. Emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales. En consecuencia, goza de una eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.

Anexo 12

Acta de sustentación de tesis



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

SECCION JAEN

"Norte de la Universidad Peruana"

Fundada por Ley N° 14015 del 13 de febrero de 1962
Bolívar N° 1368 Plaza de Armas - Telf. 431907
JAÉN - PERÚ

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

MODALIDAD "A"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ENFERMERIA

En Jaén, siendo las 9:00 am del 28 de Mayo del 2025, los integrantes del Jurado Evaluador para la revisión y sustentación de la tesis, designados en Consejo de Facultad a propuesta del Departamento Académico, reunidos en el ambiente del auditorium principal de la Escuela Académico Profesional de Enfermería – Sede Jaén, de la Universidad Nacional de Cajamarca, dan inicio a la sustentación de tesis denominada:

NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD. CENTRO DE SALUD MORRO SOLAR JAÉN - CAJAMARCA 2024.

Presentado por el(a) Bachiller: DAYSI JOY DELGADO NOLASCO

Siendo las 10:25 AM del mismo día, se da por finalizado el proceso de evaluación, el Jurado Evaluador da su veredicto en los siguientes términos: MUY BUENO, con el calificativo de Diecisiete, con lo cual el (la) Bachiller en Enfermería se encuentra APTA para la obtención del Título Profesional de: **LICENCIADO (A) EN ENFERMERÍA**.

Miembros Jurado Evaluador Nombres y Apellidos		Firma
Presidente:	<u>Mcs María Amelia Valderrama Soriano</u>	<u>[Firma]</u>
Secretario(a):	<u>Lic. Enf. Marleny E. Miranda Castro</u>	<u>[Firma]</u>
Vocal:	<u>Dra. Nely Yolanda Silva Fernández</u>	<u>[Firma]</u>
Accesitaria:		
Asesor (a):	<u>Dra. Elena Vega Torres</u>	<u>[Firma]</u>
Asesor (a):		

Términos de Calificación:

EXCELENTE (19-20)

REGULAR (12-13)

MUY BUENO (17-18)

REGULAR BAJO (11)

BUENO (14-16)

DESAPROBADO (10 a menos)