

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAÉN
CARRERA PROFESIONAL DE TECNOLOGÍA MÉDICA
CON ESPECIALIDAD EN LABORATORIO CLÍNICO



**UNIVERSIDAD NACIONAL
DE JAÉN**

**ESTRÉS LABORAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN
PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL II-1
MOYOBAMBA, 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
TECNÓLOGO MÉDICO EN LABORATORIO CLÍNICO Y ANATOMÍA
PATOLÓGICA**

AUTORES : Bach. José Joel, Arteaga Requejo.

: Bach. Leydy Diana, Estela Mego.

ASESORES : Dra. Irma Rumela Aguirre Zaquinaula.

: Dr. Jose Ricardo Mondragon Regalado.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Enfermedades no transmisibles

JAÉN – PERÚ, JUNIO, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAÉN
CARRERA PROFESIONAL DE TECNOLOGÍA MÉDICA
CON ESPECIALIDAD EN LABORATORIO CLÍNICO



**UNIVERSIDAD NACIONAL
DE JAÉN**

**ESTRÉS LABORAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN
PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL II-1
MOYOBAMBA, 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
TECNÓLOGO MÉDICO EN LABORATORIO CLÍNICO Y ANATOMÍA
PATOLÓGICA**

**AUTORES : Bach. José Joel, Arteaga Requejo.
: Bach. Leydy Diana, Estela Mego.**

**ASESORES : Dra. Irma Rumela Aguirre Zaquinaula.
: Dr. Jose Ricardo Mondragon Regalado.**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Enfermedades no transmisibles

JAÉN – PERÚ, JUNIO, 2023

NOMBRE DEL TRABAJO

**4_ARCHIVO DE TESIS PARA TURNITIN.d
OCX**

AUTOR

José Joel Arteaga

RECUENTO DE PALABRAS

7290 Words

RECUENTO DE CARACTERES

40581 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

25 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

84.1KB

FECHA DE ENTREGA

Jul 20, 2023 11:08 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 20, 2023 11:08 AM GMT-5**● 9% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 6% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
- Material citado



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAÉN

Ley de Creación N° 29304

Universidad Licenciada con Resolución del Consejo Directivo N° 002-2018-SUNEDU /CD

ACTA DE SUSTENTACIÓN

En la ciudad de Jaén, el día martes 27 de junio del año 2023, siendo las 3:00pm, se reunieron los integrantes del Jurado:

Presidente: **Mg. Diomer Marino Jara Llanos.**

Secretario: **M.Cs. Yudelly Torrejón Rodríguez.**

Vocal : **PhD. Wilfredo Ruíz Camacho.**

Para evaluar la Sustentación de:

- () Trabajo de Investigación
() Tesis
() Trabajo de Suficiencia Profesional

Titulada: "ESTRÉS LABORAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL II-1 MOYOBAMBA, 2022", presentado por los Bachilleres **José Joel Arteaga Requejo** y **Leydy Diana Estela Mego**, de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Nacional de Jaén.


Después de la sustentación y defensa, el Jurado acuerda:

- () Aprobar () Desaprobar () Unanimidad () Mayoría

Con la siguiente mención:

- | | | |
|----------------|------------|---|
| a) Excelente | 18, 19, 20 | () |
| b) Muy bueno | 16, 17 | () |
| c) Bueno | 14, 15 | () |
| d) Regular | 13 | (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| e) Desaprobado | 12 ó menos | () |

Siendo las 4:00pm del mismo día, el Jurado concluye el acto de sustentación confirmando su participación con la suscripción de la presente.



Mg. Diomer Marino Jara Llanos

Presidente Jurado-Evaluador



M.Cs. Yudelly Torrejón Rodríguez

Secretario Jurado Evaluador



PhD. Wilfredo Ruíz Camacho.

Vocal Jurado Evaluador

ÍNDICE

	Pág.
ÍNDICEii
ÍNDICE DE TABLAS.....	.iii
RESUMEN.....	.iv
ABSTRACT.....	v
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	8
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	8
2.2 Población, muestra.....	8
2.3 Método, técnicas, procedimientos e instrumentos de recolección de datos.....	9
2.3.1 Técnicas de recolección de datos	10
2.3.2 Instrumentos de recolección de datos.....	10
2.3.3 Procedimiento y recolección de datos.....	11
2.3.4 Análisis de datos.....	12
III.RESULTADOS.....	14
IV.DISCUSIÓN.....	20
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	23
5.1 Conclusiones.....	23
5.2 Recomendaciones.....	24
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	25
AGRADECIMIENTO.....	29
DEDICATORIA.....	30
ANEXOS.....	31

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla1. Grado de relación entre estrés laboral y rendimiento laboral.....	14
Tabla2. Nivel de Estrés laboral.....	15
Tabla3. Nivel de rendimiento laboral.....	15
Tabla4. Nivel de rendimiento laboral por dimensiones.....	16
Tabla5. Pruebas de normalidad.....	17
Tabla6. Grado de relación entre desgaste emocional y rendimiento laboral.....	17
Tabla7. Grado de relación entre insatisfacción profesional y rendimiento laboral.....	18
Tabla8. Grado de relación entre falta de motivación y rendimiento laboral.....	18

RESUMEN

La finalidad del estudio fue determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral en los profesionales de la salud del Hospital General II-1 de Moyobamba. La investigación es tipo descriptiva correlacional, transversal. La muestra estuvo conformada por 80 profesionales de la salud. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos los cuestionarios para medir el estrés laboral en profesionales de la salud y el rendimiento laboral. Los resultados: el nivel de estrés laboral, 2 % nivel muy bajo, 88 % nivel bajo y 10 % nivel alto. Respecto al rendimiento laboral, 1 % nivel bajo; 3 % nivel medio y 96 % representa al nivel alto. Los valores encontrados en las pruebas de correlación: la dimensión desgaste emocional y rendimiento laboral (-0,66); insatisfacción del ejercicio profesional y rendimiento laboral (-0,082); falta de motivación y rendimiento laboral (-0,062). La relación entre variable Estrés laboral y Rendimiento laboral también es inversa (- 0,095). Los resultados estadísticos demostraron que existe relación inversa entre las dimensiones del Estrés laboral y la variable Rendimiento laboral. Asimismo, se concluye que el estrés laboral tiene relación inversa con el rendimiento laboral en los profesionales de la salud del Hospital General II-1 de Moyobamba.

Palabras clave: Estrés laboral, rendimiento laboral, profesionales de la salud.

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the relationship between work-related stress and job performance among healthcare professionals at General Hospital II-1 in Moyobamba. The research design was descriptive correlational and cross-sectional. The sample consisted of 80 healthcare professionals. The survey was used as the data collection technique, employing questionnaires to measure work-related stress and job performance. The results showed the following distribution for work-related stress levels: 2% very low, 88% low, and 10% high. In terms of job performance, 1% had a low level, 3% had a medium level, and 96% represented a high level. The correlation test results revealed the following values: emotional exhaustion dimension and job performance (-0.66); professional dissatisfaction and job performance (-0.082); lack of motivation and job performance (-0.062). The relationship between work-related stress and job performance was also inverse (-0.095). The statistical results demonstrated an inverse relationship between the dimensions of work-related stress and the variable of job performance. Therefore, it can be concluded that work-related stress is inversely related to job performance among healthcare professionals at General Hospital II-1 in Moyobamba.

Keywords: Work stress, job performance, health professionals.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es una respuesta negativa emocional y física que ocurre cuando los requisitos laborales no coinciden con las capacidades, recursos o necesidades de los empleados. Esta interacción entre el entorno laboral y las características del colaborador puede hacer que la persona se incapacite para realizar sus tareas. El estrés laboral puede tener graves consecuencias en la salud y en la productividad del empleado, lo que afecta los resultados obtenidos y los recursos utilizados. Por lo tanto, es importante tomar medidas para prevenir y manejar el estrés laboral¹.

Según la Organización Internacional del Trabajo, el estrés relacionado con el trabajo es una reacción que involucra tanto aspectos físicos como mentales, y se produce cuando las demandas laborales exceden las capacidades recursos o necesidades del trabajador. Esta interacción entre el ambiente laboral y las características del empleado puede interferir con su capacidad para cumplir con sus responsabilidades, lo que podría llevar a problemas de salud y a una disminución de la productividad².

El National Institute of Occupational Safety and Health³, considera al estrés laboral como “un conjunto de reacciones tanto emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del trabajador frente a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo”. Desde otra perspectiva, el informe titulado “La organización del trabajo y el estrés”, publicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS)⁴, define al estrés laboral como: “la reacción que un individuo puede tener ante las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para enfrentar la situación”.

Además, el estrés laboral puede tener efectos negativos en la salud física y mental de los trabajadores, así como en la eficacia de la organización para la que trabajan. Es importante tomar medidas para prevenir y gestionar el estrés crónico en el lugar de trabajo⁵.

Los aspectos que contribuyen al estrés laboral se relacionan con áreas específicas, tales como las Unidades de Cuidados Intensivos, Servicios de Emergencia y otras áreas especializadas. Dentro de estos ámbitos, se identifican ciertos factores que tienen una mayor influencia, como las largas jornadas laborales en entornos exigentes, surge también la necesidad de adquirir y mantener habilidades y técnicas complejas, la exposición constante a situaciones emocionales intensas de pacientes y familiares, el cuidado de pacientes críticos

con necesidades cambiantes que requieren decisiones inmediatas y atención rápida⁶.

El estrés crónico puede tener un impacto negativo en prácticamente todos los sistemas del cuerpo. Puede debilitar el sistema inmunológico, perturbar el sistema digestivo y reproductivo, aumentar el riesgo de enfermedades cardiovasculares y acelerar el envejecimiento. Además, puede alterar la configuración del cerebro, lo que lo hace más propenso a experimentar problemas de salud mental como la ansiedad y la depresión⁷. La tensión laboral puede provocar o empeorar diversos problemas de salud, como trastornos mentales, dolores, trastornos del sueño, enfermedades autoinmunitarias, trastornos digestivos, afecciones cutáneas como el eccema, enfermedades cardíacas, problemas de peso, disfunciones reproductivas y dificultades cognitivas y de memoria⁸.

Se pueden identificar dos factores principales que pueden generar estrés laboral: las causas externas, que están relacionadas con problemas en las relaciones interpersonales, dificultades económicas, exceso de trabajo, responsabilidades familiares, entre otros. Por otro lado, las causas internas tienen que ver con actitudes y pensamientos negativos, problema para aceptar la incertidumbre, rigidez mental, escasa flexibilidad, expectativas alejadas de lo realistas, perfeccionismo y tendencia a pensar en términos extremos. Es importante tener en cuenta estos factores para poder abordar el estrés laboral de manera efectiva⁸.

Las dimensiones del estrés laboral según Hernández⁹, considera al agotamiento emocional es un estado que se alcanza debido a una sobrecarga de esfuerzo psicológico. Aunque no se limita solo al exceso de trabajo, también se refiere a la carga que viene con la asunción de conflictos, responsabilidades o estímulos emocionales y cognitivos adversos. Los indicadores sugeridos para esta dimensión son: Disminución del esfuerzo, indiferencia, insatisfacción, enojo, tensión, agotamiento y evasión.

Insatisfacción del ejercicio profesional, pues las actividades que se realiza, no cubren sus expectativas, también no obtiene resultados a causa de otros factores como sobrecarga laboral entre otros. Se mide mediante los indicadores: dificultades para el logro de metas, exceso de esfuerzo y responsabilidad, falta de resultados, frustración respecto de las expectativas.

Falta de motivación, es algo que puede afectar el comportamiento y la actitud de cualquier ser humano para lograr los procesos necesarios en la superación: Los indicadores para abordar esta dimensión son: resultados obtenidos, desarrollo profesional, reconocimiento, ambiente laboral adecuado.

Respecto al rendimiento laboral, Calizaya & Bellido¹⁰, el rendimiento laboral se asocia con la producción y se mide cuantitativamente por los resultados obtenidos. Puede ser calificado como alto, medio o bajo y su valoración puede ser positiva o negativa. Se relaciona con la cantidad de horas, insumos, materiales y tecnología utilizados en el proceso productivo. Las dimensiones son las siguientes:

Asistencia y puntualidad, Chiavenato¹¹, afirma que los empleados que no están comprometidos representan un grave problema para la ética corporativa, ya que pueden generar estrés en aquellos que valoran la eficacia y la puntualidad. Además, señala que el absentismo crónico conduce a un ciclo tóxico en el lugar de trabajo, donde los empleados irresponsables provocan resentimiento en sus compañeros que deben asumir sus tareas. Esto, sin duda, afecta el ambiente laboral y el éxito empresarial.

Actitud hacia el trabajo, con respecto a esta dimensión Robbins y Judge¹², señala que las características que exhiben los empleados de la empresa son las acciones o actitudes que deben poseer para mejorar tanto su rendimiento individual como el del grupo. Estas cualidades se dividen en tres componentes: cognitivo, afectivo y del comportamiento.

Desempeño Laboral, respecto a esta dimensión Chiavenato¹¹, sostiene que la evaluación del desempeño de los empleados puede realizarse mediante la medición de diversos factores que han sido previamente definidos y valorados. Entre estos factores se destacan aquellos relacionados con la actitud, como la responsabilidad, disciplina, iniciativa, cooperación, habilidad de seguridad, actitud, discreción, interés y la presentación personal.

Trabajo en equipo, respecto a esta dimensión del rendimiento laboral según Bitel¹³, establece que, a través del aporte, el trabajo en equipo es fundamental para alcanzar los objetivos de las instituciones. Para ello se debe integrar las diferentes áreas y departamentos, capacitar al personal asumiendo un protagonismo de líder que involucre a su personal y anime a trabajar por objetivos instituciones.

Orientación a resultados, esta dimensión, es fundamental que los empleados adopten una nueva mentalidad en su desempeño laboral y reconozcan los logros obtenidos a través de su trabajo individual o en equipo. Esta transformación es crucial y se relaciona con la nueva perspectiva de recursos humanos, que incluye la incorporación del término "competencias"¹¹.

Planificación, esta capacidad es esencial para que una empresa u organización mantenga su productividad, así como su competitividad en un entorno caracterizado por cambios

constantes. Las sociedades modernas se definen por su dinamismo, lo que implica que es necesario que las empresas y organizaciones se adapten a las circunstancias actuales, ajustando sus conocimientos y acciones en consecuencia¹¹.

Desde hace décadas, el estrés laboral en los médicos preocupa a organismos de la salud nacional e internacional, un estudio presentado por la Organización Panamericana de la Salud¹⁴ revela que entre 14,7 % y 22% del personal médico durante el año 2020 presentó síntomas depresivos y más aún entre 5 % y 15 % del personal manifestó haber tenido ideas suicidas. Un estudio realizado en la Unión Europea sostiene que 44,1 % entre médicos y enfermeras padecen el mismo síndrome de estrés; así también, un estudio en España sobre el estrés laboral revela que el 60 % de médicos que laboran en el sector privado y 38 % que laboran brindando asistencia familiar pública tienen mayor estrés laboral¹⁵.

Desde otro contexto, un estudio en Colombia revela que un tercio de la población médica tiene estrés laboral leve y 6 % presentó estrés laboral alto o severo¹⁶. Así también, una investigación en Chile da cuenta que 65,6 % de los profesionales de la salud durante el año 2020 presentó depresión, 74,4 % ansiedad; 64,4 % insomnio y 56,8 % estrés. Del mismo modo, un estudio en Cuba sobre el estrés médico reveló que 64,1 % reveló nerviosismo y 59,2 % presentó cansancio¹⁷. Además, el informe presentado por "The COVID-19 Health Care Workers Study"-(HEROES) revela que entre 14,7 % y 22 % de profesionales de la salud presentaron síntomas depresivos; 38,6 % alteraciones de apetito; 32,7 % alteraciones de sueño; 37,3 % falta de energía y cansancio; 19,0 % problemas para concentrarse; 16,3 % pérdida de interés y anhedonia¹⁸.

A nivel nacional, existen limitados estudios actualizados sobre niveles de estrés en profesionales de la salud que labora en diferentes hospitales y clínicas, sin embargo, a través de una encuesta efectuada 53,7 % del personal que trabaja en el servicio de emergencia del hospital en la ciudad de Lima tienen un nivel de estrés medio y 46,25 % un nivel alto, esto debido básicamente al excesivo trabajo y responsabilidades¹⁹. Además, el estrés no solo afecta directamente a los profesionales de la salud, sino también repercute indirectamente en las familias de éstos, un estudio revela que 64 % de las familias del personal de la salud tiene estrés severo²⁰.

Un estudio realizado en la región de Tumbes, sobre el estrés laboral en el personal médico revela que 55 % presenta nivel de estrés laboral medio y 2,5 % nivel de estrés laboral alto o severo y que estos indicadores han podido incrementarse a causa de la pandemia por la

Covid19²¹. También, un estudio desarrollado en el Hospital Regional Docente de Cajamarca sobre el personal médico que presta servicios de ginecoobstetricia revela que el nivel de estrés de los profesionales que atiende en esta área es leve y moderado respectivamente²².

Las investigaciones que presentan Arango²³, Acero²⁴, Muñoz y Rivas²⁵, desarrolladas en Guatemala, Ecuador y Brasil, coinciden en las conclusiones precisando que el estrés laboral tiene relación estadística significativa inversa con el rendimiento laboral. En el contexto nacional, los estudios que presenta Chambi²⁶, Portilla²⁷, Apaza²⁸ y Sánchez²⁹, sostienen también que el estrés laboral se relaciona estadísticamente de manera significativa e inversa con el rendimiento laboral. Y finalmente a nivel local, los resultados que presentan las investigaciones de Alva y Jaeger³⁰ y Valencia³¹, respecto al estrés laboral y la relación con el rendimiento laboral coinciden en sus conclusiones, afirmando que las variables y dimensiones se relacionan estadísticamente de manera inversa, es decir a mayor estrés laboral el rendimiento laboral baja.

En el ámbito local, el Hospital II-1 de Moyobamba el personal de la salud en diversos departamentos y especialidades se observó que tienen una alta carga laboral, que se enfrentan a situaciones muy complejas que les genera desgaste físico y emocional por el contacto directo con pacientes en etapas terminales, la sobrecarga horaria, horas inadecuadas de descanso entre otras más que afectan la salud de los profesionales, ya que se encuentran expuestos de forma directa a pacientes con diferentes riesgos de salud. Los desafíos son cada vez más alarmantes y aún mucho más con la presencia de la pandemia, todos los profesionales de la salud son vulnerables a factores de riesgo biológicos y sociales que impacta en el desarrollo de afecciones de la salud mental como el estrés, la ansiedad, por la alta exposición a riesgo en que desarrollan sus actividades y temor al contagio tanto personal como familiar.

Actualmente el Hospital cuenta con 16 especialidades y es administrado por el sistema público gubernamental y como se observa existe limitado apoyo al sector salud, es por ello que ante la necesidad de servicio el personal de la salud muchas veces trabaja a doble turno, que significa también tener que cumplir con turnos de trabajo adicionales, lo que reduce significativamente el tiempo libre disponible, con el objetivo de responder a la alta demanda de atención médica. Estas causas generalmente inducen a la sobrecarga física y mental que influye negativamente en la salud de los colaboradores; La resultante de estas circunstancias puede provocar emociones de culpabilidad, tristeza y desánimo, lo que a su vez puede dar lugar a diversos problemas como la alteración del apetito, del sueño y otros trastornos que

incluyen depresión, ansiedad y estrés laboral. Estos últimos, pueden llevar a manifestaciones psicofísicas y conductuales que pueden afectar seriamente la capacidad de un profesional de la salud para desempeñar su trabajo. También se observa que el personal renuncia, en algunas ocasiones llegan tarde, existe algunos usuarios que muestran descontento sobre la calidad de los servicios y de atención médica. Factores que repercuten con una mala imagen a la comunidad. Se infiere que estos factores están relacionados con el estrés del personal de la salud de dicho hospital, repercutiendo finalmente en el bajo rendimiento laboral.

Se ha observado que los servicios de emergencia y otros ambientes caracterizados por la preocupación y la incertidumbre son la primera línea de los servicios hospitalarios que presentan una alta incidencia de casos relacionados con trauma, violencia, drogas y alcohol, así como pruebas de laboratorio de pacientes. Los profesionales de la salud suelen ser particularmente vulnerables al estrés ocupacional debido a su contacto directo con los pacientes. Esta situación de crisis puede generar una serie de manifestaciones, como episodios de estrés, que afectan negativamente su capacidad para resolver problemas y tomar decisiones importantes en cuanto a la calidad de atención del paciente. De lo anteriormente expuesto, se ha planteado la siguiente:

Pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre estrés laboral y rendimiento laboral en los profesionales de la salud del Hospital II-1 Moyobamba, 2022?

La justificación de la investigación: La presente investigación tiene una gran relevancia, ya que ofrece un valioso conocimiento sobre el nivel de estrés laboral y rendimiento de los profesionales de la salud en el Hospital General II-1 de Moyobamba. Además, permite establecer la relación entre estas dos variables fundamentales. Es bien sabido que el estrés laboral puede ocasionar un bajo rendimiento y una disminución en la productividad tanto en empresas como en organizaciones. Por tanto, esta investigación adquiere aún más importancia, ya que sus hallazgos proporcionarán a la gerencia del nosocomio una comprensión clara del impacto que el estrés laboral tiene en la productividad y el rendimiento de su personal.

Así también, el estudio es importante porque sirve como un aporte teórico de carácter científico que puede ser tomado por investigadores y estudiantes como antecedente para futuras investigaciones relacionadas con la temática. Desde el punto de vista social, la investigación es importante porque permitió dar a conocer a los profesionales de la salud que laboran en el referido hospital sobre las consecuencias que trae el estrés laboral que finalmente

afecta la calidad del servicio ofreciendo una mala atención a los usuarios.

El presente estudio servirá a las autoridades del Hospital General II – 1 de Moyobamba para diseñar y aplicar planes de acción que redunden en el bienestar emocional y físico de los profesionales de la salud que prestan servicios en todos los departamentos y especialidades, ya que repercutirá finalmente en mejorar la calidad de atención y brindar mejor servicio a la población en general.

El objetivo general de la investigación:

- Determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral en los profesionales de la salud del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022.

Objetivos específicos:

1. Identificar el nivel de estrés laboral y del rendimiento laboral en los profesionales de la salud del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022.
2. Establecer la relación entre desgaste emocional y rendimiento laboral en los profesionales de la salud del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022.
3. Determinar la relación entre la insatisfacción del ejercicio profesional y el rendimiento laboral en los profesionales de la salud del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022.
4. Establecer la relación entre la falta de motivación y el rendimiento laboral en los profesionales de la salud del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación corresponde a una investigación básica, porque, de acuerdo al objeto de estudio tuvo por finalidad determinar la significancia de la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral en los profesionales de la salud que laboran en el Hospital General II-1 de Moyobamba y de esta manera mejorar la teoría respecto a la relación que presentan ambas variables en estudio. Este tipo de estudio se caracteriza por que no soluciona problemas en específico, su función es generar teoría más detallada respecto a problemas ³².

Nivel de investigación

La investigación se clasificó como descriptiva correlacional debido a su nivel de profundidad. El estudio permitió determinar la relación entre variables y también se correlacionaron las dimensiones del estrés laboral y rendimiento laboral en los profesionales de la salud del Hospital General II-1 de Moyobamba. Las investigaciones descriptivas se destacan por su análisis minucioso y su capacidad para describir el problema examinado en su contexto. Por otro lado, las investigaciones correlacionales permiten la comparación entre dos o más variables de estudio con el fin de determinar patrones de comportamiento³².

Diseño de la investigación

El estudio presenta un diseño no experimental, transversal. No experimental porque no hubo manipulación intencionada de las variables y se observaron en su contexto natural, en otras palabras, no se alteró el comportamiento de las variables. Transversal debido a que los datos se recopilaron en un único periodo de tiempo.

Enfoque de la investigación

El enfoque que se utilizó es el cuantitativo, debido a que se analizaron los datos obtenidos cuantificables bajo la estadística descriptiva.

2.2 Población y muestra

Población

Se trabajó con la población total, que estuvo conformada por 108 profesionales de la salud que laboran en condición de permanentes en las 16 especialidades del Hospital

General II-1 de Moyobamba, 2022.

Criterio de inclusión:

- Profesionales de la salud que prestan servicio en los diferentes departamentos y especialidades del establecimiento hospitalario.
- Profesionales de la salud que desean participar voluntariamente y que accedan a la firma del consentimiento informado.

Criterio de Exclusión:

- Profesionales de la salud que se encuentran de licencia y/o vacaciones
- Profesionales de la salud que no desea participar en la investigación

Muestreo

Para elegir la muestra se aplicó el método estadístico no probabilístico o por conveniencia, ya que este método faculta a los investigadores a elegir el número de elementos que conforman la muestra; además de identificar quienes serán los informantes, para ello se tuvo en consideración a los profesionales de la salud que voluntariamente firmaron el consentimiento informado y también que cumplan los criterios de inclusión descritos anteriormente.

La muestra

La conformaron 80 profesionales de la salud que laboran en condición de nombrados en los diferentes departamentos o especialidades del Hospital II-1 Moyobamba, 2022. Los 80 profesionales de la salud formaron parte de la muestra representativa de la población, los mismos que fueron elegidos según criterios anteriormente establecidos.

2.3 Método, técnica, procedimientos e instrumentos de recolección de datos.

2.3.1 Método estadístico descriptivo

El presente método permitió analizar información recolectada a través de los instrumentos aplicados a la muestra. Para ello se ha tenido en consideración cada una de las variables y dimensiones, luego se procesó y analizó empleando programas estadísticos como el SPSS 23, Microsoft Excel y el procesador de texto Microsoft Word.

2.3.2 Método Inductivo

En la presente investigación se aplicó el método inductivo partiendo de lo particular hacia lo general, en este método los objetivos específicos fueron comparados con los resultados encontrados, mediante la observación y análisis se realizaron inferencias y mediante la reflexión se abordaron las conclusiones de la investigación. En este caso permitieron conocer si existe relación entre estrés laboral y el rendimiento laboral en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Moyobamba, 2022.

2.3.3 Método Deductivo

Se realizó un análisis de la problemática partiendo de un contexto general hacia la búsqueda de aspectos particulares o específicos que posteriormente permitieron abordar conclusiones independientemente entre dimensiones y variables. En este contexto los medios para tomar decisiones estuvieron sustentados sobre los resultados, estos también permitieron comprobar las hipótesis planteadas. Mediante el método deductivo permitió determinar el nivel de relación entre variables y la relación entre las dimensiones del estrés laboral con el rendimiento laboral.

3.3.1. Técnica de recolección de datos

En la investigación se utilizó como técnica principal la encuesta, que permitió recolectar la información respecto al estrés laboral y rendimiento laboral de los profesionales de salud que laboran en el Hospital General II -1 de Moyobamba.

3.3.2. Instrumento de recolección de datos

Para medir el estrés laboral se utilizó el cuestionario propuesto por Hernández et al³³, denominado “Cuestionarios para medir el estrés laboral en profesionales de la salud” en su versión adaptada, el mismo que tuvo validez y confiabilidad. Está compuesto por tres dimensiones: Desgaste emocional, insatisfacción del ejercicio profesional y falta de motivación. El cuestionario tiene 26 ítems. La escala de frecuencia está compuesta por 0= Nunca; 1= A veces; 2= Casi siempre; 3= Siempre.

Para medir el rendimiento laboral se utilizó el cuestionario propuesto por Chambi³⁴ en su versión adaptada, el instrumento está compuesto por 6 dimensiones: Asistencia y puntualidad, actitud hacia el trabajo, desempeño laboral, trabajo en equipo, orientación a resultados y planificación. Está compuesta por 47 ítems. La escala de

frecuencia está compuesta por 1= Nunca; 2= Casi nunca; 3 = A veces; 4= Casi siempre; 5= Siempre.

Ambos instrumentos tuvieron validez de contenido y confiabilidad, sin embargo, como se realizaron cambios de forma en algunos ítems de los instrumentos nuevamente se tuvo que validar pidiendo opinión de juicio de expertos; también se aplicó la prueba piloto para determinar la validez y confiabilidad de los instrumentos, más adelante se detallan los resultados.

3.3.3. Procedimiento y recolección de datos

En primer lugar, se solicitó la autorización a la administración del Hospital General II-1 de Moyobamba, el mismo que permitió acceder a las instalaciones del nosocomio para realizar el levantamiento de la información requerida.

El levantamiento de la información se desarrolló aplicando dos instrumentos tipo cuestionario diseñado en base a la escala de Likert, el método para su aplicación fue de manera presencial y virtual, es decir respecto a este último se desarrolló un cuestionario online utilizando las herramientas de google drive y se compartió por intermedio de correo electrónico WhatsApp a los informantes. Posteriormente se consolidó la información y se sometió a proceso mediante el software estadístico SPSS versión 23.

Para el acceso a las instalaciones del nosocomio, se realizó en el marco de los lineamientos de las medidas de bioseguridad cumpliendo con los elementos de protección estipuladas por el Ministerio de Salud.

Validez y confiabilidad

Para determinar la confiabilidad del instrumento se solicitó la autorización del Centro Médico “Santiago Apóstol”, Moyobamba (Anexo 06) y se aplicó una prueba piloto con la participación de 20 informantes profesionales de la salud, cuyos datos de identidad se mantendrán en absoluta reserva, lo que demuestra una consideración ética para tales participantes.

La información se procesó mediante el programa SPSS 23 y se aplicó el Alfa de Cronbach porque las variables componen ítems politómicos.

Además, el instrumento tiene validez de constructo y de contenido. En la

evaluación participaron una profesional en Psicología con el grado de Doctora con amplia experiencia en investigación además de un psicólogo y un Biólogo ambos con el grado de Maestría.

Para calcular la validez y confiabilidad se aplicó el coeficiente de *Alpha de Cronbach*, los resultados para la variable estrés laboral fueron de 0,990 y para la variable rendimiento laboral fue de 0,997 en ambos casos los resultados indican que los instrumentos tienen nivel de confiabilidad de excelente. (Anexo 08)

3.3.4 Análisis de datos

El tratamiento de los datos se abordó bajo el enfoque cuantitativo y fueron procesados apoyándose en la estadística descriptiva, permitiendo determinar el nivel de estrés laboral y también el nivel de rendimiento laboral, para ello se aplicó pruebas como la frecuencia absoluta y frecuencia relativa. Los resultados se presentan mediante tablas de frecuencias estadística; luego se analizaron los resultados obtenidos que finalmente condujeron a inferir conclusiones respecto a los objetivos planteados. Para realizar este y otros procesos de cálculo estadístico se ha utilizado el software SPSS 23.

Para determinar la prueba de normalidad se aplicó la prueba de Kolmogorov Smirnov porque la muestra es mayor a 30 elementos, los resultados de normalidad no se ajustan a una distribución normal, en ese contexto se aplicará la correlación de Spearman. Los resultados de las pruebas de correlación entre variable estrés laboral y el rendimiento laboral permitieron además comprobar la hipótesis planteada.

Los niveles considerados para la variable estrés laboral son: Muy bajo; Bajo, Alto y Muyalto o severo. Los niveles para la variable rendimiento laboral considerados son: Bajo, medio y alto (Anexo 09).

Frecuencia absoluta: Este tipo de estadística se aplicó en la investigación para determinar la cantidad expresada en números sobre el nivel de estrés laboral y el rendimiento laboral por dimensiones que presentan los profesionales del Hospital II-1 Moyobamba, para calcular la frecuencia absoluta se aplicará la fórmula (1).

$$\sum_{i=1}^k n_i = n_1 + n_2 + \dots + n_k = N \quad \dots\dots\dots(1)$$

Frecuencia relativa: Se aplicó para determinar el porcentaje del nivel de estrés laboral y el porcentaje del nivel rendimiento laboral que presentan los profesionales de la salud en el Hospital General II-1, de la provincia de Moyobamba. La fórmula (2) permite encontrar la frecuencia relativa.

$$\sum_{i=1}^k f_i = f_1 + f_2 + \dots + f_k = 1 \quad \dots\dots\dots(2)$$

Consideraciones éticas

En el presente estudio se consideró principios éticos de investigación establecidos por los organismos internacionales, entre ellos: Principios de Autonomía, donde los informantes participaran de manera voluntaria previo consentimiento informado. Principios de Justicia, donde los colaboradores serán tratados de manera justa e igualitaria. Principio de Responsabilidad, donde los investigadores asumen compromisos para proteger la información personal de los colaboradores.

III. RESULTADOS

Objetivo General. Determinar la relación del estrés laboral y el rendimiento laboral en los profesionales de la salud del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022.

Tabla 1. Grado de relación entre Estrés Laboral y Rendimiento Laboral.

		Estrés Laboral	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente decorrelación	1,000
		Sig. (bilateral)	-0,095
Rendimiento Laboral		N	.
		Coeficiente de correlación	80
		Sig. (bilateral)	-0,095
		N	0,400

Nota. *Elaborado en base a la encuesta aplicada en el Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022.

En la tabla 1, se presenta el grado de relación entre el Estrés Laboral y el Rendimiento Laboral en los profesionales de la salud del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022. Se evidencia según el coeficiente estadístico de Rho de Spearman que la relación es inversa o negativa perfecta (-0,095) significativa ($p < 0,05$). Los resultados indican una relación causa – efecto, lo que quiere decir que a mayor nivel de estrés laboral en los profesionales de la salud del referido hospital el nivel de rendimiento laboral baja o disminuye. Estos resultados permitieron aceptar la hipótesis general de investigación que dice: Existe relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral en los profesionales de la salud del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022.

Objetivo específico 1. Identificar el nivel de estrés laboral y del rendimiento laboral en los profesionales de la salud del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022.

Tabla 2. Nivel de Estrés laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	2	2 %
Bajo	70	88 %
Alto	8	10 %
Total	80	100 %

Nota. *Elaborado en base a la encuesta aplicada en el Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022

En la tabla 2 se evidencia los resultados del nivel de estrés laboral que presentan los profesionales de la salud del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022. Los resultados demuestran que el 2 % de profesionales de la salud presentan nivel muy bajo de estrés laboral; el 88 % presentan nivel bajo y el 10 % de profesionales presentan nivel alto. Estos resultados indican que la mayoría de profesionales tienen bajo estrés laboral, se infiere que en el hospital se gestiona adecuadamente y se lleva un control pertinente del personal sobre horarios, carga laboral, motivación, entre otros que causan el estrés laboral, además de otorgar apoyo social permanente.

Tabla 3. Nivel de rendimiento laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1 %
Medio	2	3 %
Alto	77	96 %
Total	80	100 %

Nota. *Elaborado en base a la encuesta aplicada en el Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022

En la tabla 3 se presentan los resultados correspondientes al nivel de rendimiento laboral que presentan los profesionales de la salud del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022. Se evidencia que el 1 % del personal de la salud presentan bajo nivel de rendimiento laboral;

el 3 % nivel medio y el 96 % representa un nivel alto. Los resultados dan a entender que la gran mayoría de los profesionales de la salud que prestan sus servicios profesionales en este nosocomio presentan niveles altos de rendimiento laboral, los que se pudo corroborar con su asistencia y puntualidad al centro de trabajo, la actitud hacia su trabajo y actividades encomendadas, su desempeño laboral cubre las expectativas de los pacientes, se integran fácilmente y desarrolla actividades en equipo, los resultados son los esperados por la institución durante un cierto periodo de tiempo y finalmente se evidencia que los trabajadores planifican adecuadamente sus actividades en orden de prioridades.

Tabla 4. Nivel de rendimiento laboral por dimensiones

Dimensiones	Asistencia y puntualidad			Actitud hacia el trabajo			Desempeño laboral		Trabajo en equipo		Orientación a resultados		Planificación	
	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto
Nivel														
Frecuencia	2	18	60	1	4	75	10	70	13	67	3	77	5	75
Porcentaje	3%	23%	75%	1%	5%	94%	12%	88%	16%	84%	4%	96%	6%	94%

Nota. *Elaborado en base a la encuesta aplicada en el Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022

En la tabla 4 se presentan los resultados correspondientes al nivel de rendimiento laboral por dimensiones que presentan los profesionales de la salud del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022. En la dimensión Asistencia y puntualidad, el nivel de rendimiento laboral alto representa el 75 %, seguido por el nivel de rendimiento medio 23 % y el nivel de rendimiento laboral bajo con 3 %. En la dimensión Actitud hacia el trabajo, los resultados demuestran que el nivel de rendimiento laboral alto representa al 94 %, seguido del nivel de rendimiento medio con 5 % y nivel de rendimiento laboral bajo 1%.

En la dimensión Desempeño laboral, se evidencia que el nivel de rendimiento laboral alto corresponde al 88 %, seguido del nivel de rendimiento medio con 12%. En la dimensión Trabajo en equipo, los resultados evidencian que el nivel de rendimiento laboral alto representa al 84 %, seguido del nivel de rendimiento medio con 16%. En la dimensión Orientación a resultados, se determinó que el nivel de rendimiento laboral alto está representado por el 96 %, seguido del nivel de rendimiento medio con 4 %. En la dimensión Planificación, el nivel de rendimiento laboral alto está representado por el 94 %, seguido del nivel de rendimiento medio con 6%.

Objetivo específico 2. Establecer la relación entre el desgaste emocional y el rendimiento laboral en los profesionales de la salud del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022.

Tabla 5. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	0,152	80	0,000
Rendimiento Laboral	0,234	80	0,000

Nota. *Elaborado en base a la encuesta aplicada en el Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022

En la tabla 5, se muestran los resultados de la prueba de normalidad, se ha considerado a Kolmogorov-Smirnova por que la muestra es mayor a 30 elementos. Además, se determinó que los datos no se ajustan a una distribución normal ($p < 0,05$), motivo por el cual para establecer el grado de relación entre variables y dimensiones se aplicará el coeficiente de Spearman.

Tabla 6. Grado de relación entre desgaste emocional y rendimiento laboral

		Desgaste emocional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Coefficiente decorrelación	1,000	-0,066
	Sig. (bilateral)	.	0,558
	N	80	80
	Coefficiente de correlación	-0,066	1,000
	Sig. (bilateral)	0,558	.
	N	80	80

Nota. *Elaborado en base a la encuesta aplicada en el Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022

Mediante la tabla 6, se presenta el grado de relación entre Desgaste Emocional y Rendimiento Laboral en los profesionales de la salud del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022. Se evidencia según el coeficiente estadístico de Rho de Spearman que la correlación es inversa o negativa (- 0,066) no significativa ($p > 0,05$). Los resultados evidencian que, ante el incremento del desgaste emocional en los profesionales de la salud, el nivel de rendimiento laboral de los mismos disminuye categóricamente, afectando a la productividad e imagen institucional del hospital.

Objetivo específico 3. Determinar la relación entre la insatisfacción del ejercicio profesional y el rendimiento laboral en los profesionales de la salud del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022.

Tabla 7. Relación entre insatisfacción del ejercicio profesional y rendimiento laboral

			Insatisfacción del ejercicio profesional	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Insatisfacción del ejercicio profesional	Coefficiente de correlación	1,000	-0,082
		Sig. (bilateral)	.	0,467
		N	80	80
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	-0,082	1,000
		Sig. (bilateral)	0,467	.
		N	80	80

Nota. *Elaborado en base a la encuesta aplicada en el Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022

Mediante la tabla 7, se presenta el grado de relación entre la Insatisfacción del ejercicio profesional y Rendimiento Laboral en los profesionales de la salud del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022. Se evidencia según el coeficiente estadístico de Rho de Spearman que la relación es inversa o negativa (-0,082) significativa ($p < 0,05$). Los resultados indican también que cuando mayor es la insatisfacción del ejercicio profesional el nivel de rendimiento de los profesionales de la salud del referido hospital disminuye.

Objetivo específico 4. Establecer la relación entre la falta de motivación y el rendimiento laboral en los profesionales de la salud del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022.

Tabla 8. Grado de relación entre falta de motivación y rendimiento laboral.

			Falta de motivación	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Falta de motivación	Coefficiente de correlación	1,000	-0,062
		Sig. (bilateral)	.	0,583
		N	80	80
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	-0,062	1,000
		Sig. (bilateral)	0,583	.
		N	80	80

Nota. *Elaborado en base a la encuesta aplicada en el Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022

En la tabla 8, se presenta el grado de relación entre la Falta de motivación y el Rendimiento Laboral en los profesionales de la salud del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022. Se evidencia también según el coeficiente estadístico de Rho de Spearman que la relación es negativa o inversa (-0,062) no significativa ($p > 0,05$). Los resultados indican una relación causa – efecto, es decir cuando más altos sean los índices de desmotivación en los profesionales de la salud del mencionado hospital, el rendimiento laboral disminuye o baja.

IV. DISCUSIÓN

La investigación tuvo por finalidad determinar la relación entre estrés laboral y rendimiento laboral en los profesionales de la salud del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022. En ese contexto se procedió a realizar la triangulación entre antecedentes, resultados encontrados y teorías, que a continuación se detallan:

Respecto al primer objetivo específico, los resultados que se obtuvieron después del procesamiento de la información permitieron evidenciar que el nivel de estrés laboral en los profesionales de la salud fue bajo y los niveles de rendimiento laboral mayoritariamente representan al nivel alto. Los resultados son similares a los que presenta Sánchez²⁹ en su investigación titulada “*Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de la clínica Maison de Santé*”, en cuya investigación se evidencia que el 30% y 20% de colaboradores tuvieron nivel de estrés medio y alto respectivamente. Así también, los resultados son semejantes a los que presenta Portilla²⁷, en su investigación: “*Influencia del estrés en el rendimiento laboral de los colaboradores de la financiera Caja Sipán - Chiclayo*” donde manifiesta que los colaboradores presentan nivel medio y alto de estrés con 15 % y 2% correspondientemente, y 50% corresponde al nivel de rendimiento laboral alto.

Se infiere que los resultados del estudio guardan similitud con las investigaciones antes mencionadas por la misma metodología que aplicaron, es decir los estudios presentaron enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal. Otro indicador puede ser porque las instituciones donde se realizaron las investigaciones fueron privadas aquí los gerentes se preocupan por aplicar estrategias para fomentar el bienestar de los colaboradores.

Se determinó que los niveles de estrés laboral son relativamente bajos eso quiere decir que las instituciones gestionan de manera adecuada las tareas y actividades de sus colaboradores, además de otorgarles apoyo socioemocional oportuno. En la presente investigación se han analizado factores de estrés como el agotamiento emocional, insatisfacción del ejercicio profesional y falta de motivación en los profesionales en la que las evidencias demuestran que el personal en su mayoría demuestra bajo nivel de estrés laboral. Así mismo el rendimiento laboral que presentaron los profesionales de la salud en el referido hospital, mayormente representan al nivel de rendimiento laboral alto, es decir se estarían gestionando adecuadamente criterios técnicos eficientes sobre la distribución de carga horaria, el control de carga laboral entre otros factores mencionados en el párrafo

anterior que son importantes para encontrar un equilibrio del rendimiento laboral eficiente.

Lo anteriormente descrito son corroborados por los aportes teóricos de Surg et al.⁸ quienes sustentan que el estrés laboral, hace mención en la forma en que el cuerpo responde a cualquier tipo de sobre demanda física o psicológica y que según la incidencia (presencia o ausencia de los casos) repercute directamente en el estado de salud de los seres humanos asociada directamente a provocar el estrés laboral. Al respecto Gualderrama³⁵, sostiene que el estrés laboral se origina a partir de una sobrecarga física o mental en el trabajador, que se produce debido a la creciente presión del entorno laboral. Esto puede tener consecuencias graves no solo para la salud del trabajador, sino también para su entorno personal, ya que puede generar un desequilibrio entre la vida laboral y la vida personal.

Además, sobre el rendimiento laboral los aportes teóricos de Motowidlo³⁶, establece que es el valor total que una compañía espera con respecto a las actividades que un colaborador lleva a cabo en un periodo de tiempo establecido. Por su parte Calizaya y Bellido¹⁰ afirman que el rendimiento en el trabajo es una variable numérica que se relaciona con la cantidad de producción que se requiere en términos de horas, recursos, materiales y tecnología, y se mide por los resultados obtenidos, los cuales pueden ser evaluados como positivos o negativos según el nivel de rendimiento: alto, medio y bajo; los profesionales mantienen su productividad de acuerdo a ciertos factores, entre ellos la simplificación de trabajo, el control de demanda laboral, la motivación, entre otros.

De acuerdo con los resultados de los objetivos específicos segundo tercero y cuarto existe relación inversa o negativa entre las dimensiones del estrés laboral y la variable rendimiento laboral en los profesionales de la salud del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022. Estos resultados guardan similitud con los que propone Apaza²⁸, en su "*Tesis estrés laboral en el rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa Credicoop Arequipa en las agencias de la ciudad de Juliaca, en el año 2017*". Quien concluye que el estrés laboral y sus dimensiones tienen relación directa de manera negativa con el rendimiento laboral, es decir que a mayor nivel de estrés en cualquiera de sus dimensiones los niveles de bajo rendimiento laboral se incrementan.

La semejanza de los resultados con los antecedentes se debe a que la salud de las personas se afecta por distintas dimensiones del estrés laboral como el desgaste emocional, insatisfacción del ejercicio profesional o falta de motivación que finalmente repercute negativamente en el rendimiento laboral.

En referencia a la falta de motivación, ésta afecta el comportamiento y la actitud de cualquier ser humano para lograr los procesos necesarios en la superación. En este contexto se infiere que las tres dimensiones del estrés laboral estudiadas tienen relación con la productividad de los profesionales de la salud y el rendimiento laboral, es decir ante la presencia de estrés laboral estos impactan negativamente en el desempeño de sus actividades.

De lo anteriormente dicho se corrobora con la teoría de Surg et al.⁸, quien sostiene que el agotamiento emocional es el estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo psíquico que puede manifestarse por excesos laborales y también por asumir conflictos, responsabilidades o estímulos adversos de tipo emocional o cognitivo. Respecto a la insatisfacción del ejercicio profesional, las actividades que realiza la persona no cubren sus expectativas, por factores como sobrecarga laboral, contexto inadecuado, falta de motivación, baja remuneración, entre otros.

Con relación al objetivo general los resultados permitieron determinar que existe relación entre la variable estrés laboral y rendimiento laboral en los profesionales de la salud del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022. Estos guardan coincidencia con los que presenta Alva Jaeger³⁰ en su tesis de investigación “*Estrés y rendimiento laboral en trabajadores del poder judicial, Cajamarca, 2022*” quienes afirman que si existe relación estadística inversa entre el estrés laboral y el rendimiento laboral en colaboradores del poder judicial. Además, Chambi²⁶, en su trabajo de investigación “*Estrés Laboral y Rendimiento Laboral en Colaboradores de la Empresa Minera Titan del Perú S.R.L. Caravelí, Arequipa, 2020*”, también concluye que ambas variables y dimensiones se relacionan de manera inversa muy débil.

Las coincidencias también pueden estar relacionadas a factores metodológicos que siguen las investigaciones durante el proceso de ejecución, además de los contextos similares por considerarse empresas con mayor flujo de atención al cliente o usuarios. La relación de ambas variables es inversa quiere decir que existe relación de causa - efecto que se refleja cuando la variable de estrés laboral se incrementa entonces la variable rendimiento laboral disminuye.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Existe relación inversa entre la variable estrés laboral y rendimiento laboral en los profesionales de la salud del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022.
- El 88 % de los profesionales de la salud del Hospital General II -1 de Moyobamba presentó nivel de estrés laboral bajo y el 96 % presentaron nivel de rendimiento laboral alto.
- Existe relación inversa entre la dimensión desgaste emocional y el rendimiento laboral en los profesionales de la salud del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022.
- Existe relación significativa inversa entre insatisfacción del ejercicio profesional y rendimiento laboral en los profesionales de la salud del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022.
- Existe relación inversa entre la falta de motivación y el rendimiento laboral en los profesionales de la salud del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022.

5.2 Recomendaciones

- Al gerente del Hospital General II-1 de Moyobamba desarrolle un plan de acción de seguimiento que permita medir periódicamente los niveles de estrés laboral en los profesionales de la salud mediante la adopción de estrategias institucionales.
- Al gerente del Hospital General II -1 de Moyobamba, debe aplicar estrategias a fin de fortalecer la dimensión desgaste emocional en los profesionales de la salud planificando y organizando actividades que evite la sobrecarga de esfuerzo psíquico no solamente por el exceso laboral sino a manejar conflictos, asumir responsabilidades entre otros.
- El gerente del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022 debe llevar a la práctica planes de acción para disminuir el estrés laboral ocasionado por la insatisfacción del ejercicio profesional ya que estos muchas veces son originados a causa de la asignación inadecuada de entorno físico y la falta de motivación.
- El gerente del Hospital General II -1 de Moyobamba, 2022 debe implementar planes de acción para fortalecer la motivación en los profesionales de la salud y evitar la baja productividad.
- Al responsable de la Escuela Profesional de Tecnología Médica debe fomentar el desarrollo de investigaciones orientadas a abordar esta problemática en los graduantes, en diversas instituciones incluyendo la misma universidad, como se conoce, el estrés laboral es una enfermedad que afecta al rendimiento laboral y que debe ser investigada a mayor profundidad.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Meza, E., & Intriago H. Estrés laboral: afectaciones en las familias del personal sanitario del Centro de Salud Santa Ana. *Open J Syst en Rev Rev Entren.* 2021;7(3):135-146.
2. Organización Internacional del Trabajo. Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación. Ginebra. 2010;
3. NIOSH. National Institute of Occupational Safety and Health. 1999.
4. Salud OM de la. La organización del trabajo y el estrés. Nottingham: OMS. 2004;
5. Gil-Monte PR. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev Peru Med Exp Salud Publica.* 2012;29.2:237-241.
6. Usma M y. El Estrés En El Personal De Salud Y Su Relación Con La Calidad En La Atención Del Paciente. Univ Ces-Medellin. 2012;
7. Ministerio de Salud del Perú. Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19 (RM N° 180-2020MINSA)/Ministerio de Salud.Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública. 2020;
8. Surg M. Stress symptoms, signs, and causes. Improving your ability to handle stress. Distrito de Salud Local del Suroeste de Sydney. 2018; Available from: <https://www.swslhd.health.nsw.gov.au/Carers/content/pdf/Carerwellbeing/stresssympto ms-signs-and-causes.pdf>.
9. Cortés HP., Bedolla CM., & Pecina RM. El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. *Rev Investig Latinoam en Compet Organ.* 2020;
10. Calizaya, J. y Bellido R. Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una universidad pública de la Ciudad de Arequip. *Rev Psicol (Universidad Católica San Pablo).* 2019;9(3):37-55.
11. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. McGraw Hill. 2000;
12. Robbins S, Judge T. Comportamiento organizacional. 15th ed. Educación MP, editor.2013. 2013 p.
13. Bittel L. Administración de Personal. Pearson Ed. México; 2000.
14. The COVID-19 HEalth caRe wOrkErs Study (HEROES). Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de AméricaLatina durante la pandemia. 2022; Available from:

- <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advierte-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas- personal>
15. García-Moran M de C, Gil-Lacruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Univ Lima. 2016;19:11-30,.
 16. Álvaro MC., Esp.1 , Raúl Dávila-Ruiz, Est.2 , Alexa MejíaMantillaM 3., , Jorge Contreras-Saldarriaga, Md.4 , María Mercado-Lara M., Chabeli Flores-Monterrosa E. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generalescolombianos. MEDunlab [Internet]. 2020;23(2)::195-213. Available from: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>
 17. Pedroso R, Izquierdo E. Síntomas de Ansiedad y Depresión en Personal de Salud que Trabaja con Enfermos de COVID-19. Int J Med Surg Sci. 2021;8.
 18. Alvarado R, Tapia T. El impacto de la pandemia de covid-19 en la salud mental de los trabajadores en los servicios de salud. Heal Care Work COVID-19 Study [Internet]. Available from: <http://www.medicina.uchile.cl/noticias/168597/mas-del-30-de-trabajadores-de-la-salud-presenta-sintomas-depresivos>
 19. Sáenz FM. Estrés laboral en el personal del servicio de emergencia Hospital Santa Rosa, Lima, 2019. César Vallejo; 2019.
 20. Zavala J, Isea AJ, Colina YF. Depresión, ansiedad y estrés en familiaresdel personal médico que asiste a pacientes por covid-19. Univ Científica [Internet]. 2021;Available from: <https://doi.org/10.21142/DES-1302-2021-0024>
 21. Ramos SR. Niveles de estrés laboral, ansiedad y depresión de los médicos frenteal Covid19 en un establecimiento de salud Tumbes, Perú 2021 [Internet]. 2022. Availablefrom:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82236/Ramos_SRA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
 22. Díaz S. Niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en el personal del servicio de gineceo - obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca durante la pandemiacovid-19, mayo – diciembre 2020.” [Internet]. Unviersidad Nacional de Cajamarca; 2021. Availablefrom: https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4209/T016_46752656_T.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

23. Rosario A. Estrés y Rendimiento Laboral (estudio realizado con madres trabajadoras de fábrica cantel, municipio de cantel, Quetzaltenango) [Internet]. Bachelor's thesis. Universidad Rafael Landívar; 2018. Available from: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Arango-Maria.pdf>
24. Marianela OP. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019 [Internet]. Universidad Andina Simón Bolívar; 2019. Available from: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
25. Muñoz RF. Evaluación Del Estrés Laboral Y Sus Manifestaciones En El Personal Del Centro De Salud Quinindé-Esmeraldas. Tesis Doctoral. Quito - Uide; 2019.
26. Neyra D. Estrés Laboral y Rendimiento Laboral en Colaboradores de la Empresa Minera Titan del Perú S.R.L. Caravelí, Arequipa, 2020. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2020.
27. Portilla ER. Influencia del estrés en el rendimiento laboral de los colaboradores de la financiera Caja Sipán - Chiclayo. 2021; Available from: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3794/1/TL_RenteriaPortillaEnzoRenato.pdf
28. Apaza AK. Tesis estrés laboral en el rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa Credicoop Arequipa en las agencias de la ciudad de Juliaca, en el año 2017.2017; Available from: <https://core.ac.uk/download/pdf/249337384.pdf>
29. Sanchez CD. Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de la clínica Maison de Santé. 2020; Available from: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4146>
30. Alva HG, Jaeger MJ. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del poder judicial, Cajamarca, 2022 [Internet]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2022. Available from: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2274>
31. Valencia CG. “Factores asociados a niveles de estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de Cajamarca - 2021” [Internet]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2021. Available from: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/upagu/1832/tesis>

- final-sustentacion publica-23-septiembre-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. Martini C. Hypothetic-deductive method. Wiley-Blackwell Encycl Soc Theory. 2017;
 33. González A, Andean RPO, Martínez LMR. Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. Scielo [Internet]. 2012;6. Available from:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2012000100007
 34. Abigail C. Estrés Laboral y Rendimiento Laboral en Colaboradores de la Empresa Minera Titan del Perú S.R.L. Caravelí, Arequipa, 2020. 2021; Available from:
<http://hdl.handle.net/20.500.12773/13408>
 35. Guadarrama M. Estrés laboral y atención plena en académicos de una institución privada de educación media superior: diagnóstico y propuesta de mejora [Tesis de maestría]. Universidad Autónoma del Estado De México;
 36. Motowidlo SW., Ilgen, D., Klimoski, R. y George M. Job performance. En Borman, Handb Psychol Ind Organ Psychol. 2003;12(Nueva York: John Wiley & Sons):39–53.
 37. Chambi ND. Estrés laboral y rendimiento laboral en colaboradores de la empresa minera Titan del Perú SRL.2021. Caravelí, Arequipa, 2020.

AGRADECIMIENTO

Se hace extensivo nuestro profundo agradecimiento a toda la plana docente y administrativa de la prestigiosa Universidad Nacional de Jaén, en especial a nuestros asesores: Dra. Irma Rumela Aguirre Zaquinaula y al Dr. Jose Ricardo Mondragon Regalado, por habernos orientado para el desarrollo adecuado del presente estudio.

Asimismo, agradecer a la Gerencia del Hospital General II-1 de Moyobamba por habernos otorgado la oportunidad de realizar el presente estudio en la institución que se honra en dirigir; también agradecemos a todos los profesionales de la salud que laboran en este prestigioso hospital por su apoyo incondicional y su cooperación para llevar adelante la presente investigación. Así también agradecemos a cada uno de nuestros familiares y amigos que nos dieron su apoyo incondicional para lograr alcanzar uno de nuestros objetivos más grandes como profesionales.

Estela Mego Leydy Diana y Arteaga Requejo José Joel.

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a Dios por concederme la salud y la vida; a mis padres: Salatiel Estela Díaz y Maribel Mego Dávila por su apoyo incondicional, también este trabajo lo dedico a mi amado hijo Jack Mayckel García Estela, que es el motor de mi vida que me impulsa a seguir adelante.

Con mucho amor y cariño.

Estela Mego Leydy Diana

Dedico el presente trabajo a Dios por concederme la salud y la vida; a mi madre: Hilda Requejo Aguilar por su apoyo incondicional, también este trabajo lo dedico a mi amada hija Sayumi Massiel Arteaga Córdor, que es el motor de mi vida que me impulsa a seguir adelante.

Con mucho amor y cariño.

Arteaga Requejo José Joel

Anexos

Anexo 01. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
Estrés laboral	Considera el estrés laboral como «un conjunto de reacciones tanto emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del trabajador frente a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo» ⁵ .	Los niveles de estrés se dimensionan por: Desgaste emocional; Insatisfacción del ejercicio profesional; Falta de motivación; Exceso de demanda laboral. Los datos se recogerán mediante cuestionario y serán medidas mediante la estadística descriptiva: frecuencia relativa y absoluta.	Desgaste emocional	Disminución del esfuerzo Indiferencia Insatisfacción Enojo Tensión Agotamiento Evasión	Ordinal	3= Siempre 2=Casi siempre 1 = A veces 0 = Nunca
			Insatisfacción del ejercicio profesional	Sentirse exhausto por la dificultad de las tareas. Exceso de esfuerzo y responsabilidad. Impotencia ante la falta de resultados. Frustración respecto a expectativas		
			Falta de motivación	Comunica resultados obtenidos Superación profesional Otorga reconocimientos Ofrece un ambiente laboral positivo Falta de motivación	0-26 =Muy bajo 27-53 =Bajo 54-80 =Alto 81-104 =Muy alto o severo	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
Rendimiento laboral	Es concebido como el valor total que una compañía espera con respecto a las actividades que un colaborador lleva a cabo en un periodo de tiempo establecido. El resultado puede ser positivo o negativo, y depende de que el colaborador presente un buen o mal rendimiento, en otras palabras, es la retribución que el colaborador hace a la consecución de la eficiencia de su organización ³² .	El rendimiento laboral es el valor que se consigue alcanzar un colaborador después de realizar ciertas actividades: deben ser medidas desde las dimensiones: asistencia y puntualidad actitud hacia el trabajo desempeño laboral trabajo en equipo orientación a resultados y Planificación, información que debe obtenerse mediante instrumentos de tipo escala de Likert con una escala ordinal.	Asistencia y puntualidad	Llega puntual a su trabajo Falta a su trabajo Pide permiso	Ordinal	3= Siempre 2=Casi siempre 1 = A veces 0 = Nunca
			Actitud hacia el trabajo	Desarrolla su trabajo voluntariamente Cumple el trabajo asignado Es responsable con sus funciones Resuelve problemas		
			Desempeño laboral	Reconoce sus funciones Es ordenado en sus tareas Requiere supervisión permanente <u>Se adapta al cambio con facilidad</u>		
			Trabajo en equipo	Recorre a sus colegas para solucionar casos Le importa la opinión de sus colegas Valora las opiniones de sus colegas <u>Se integra con facilidad al equipo</u>		
				158-236 =Alto nivel de rendimiento		
			Orientación a resultados	Cumple con las metas establecidas Le importa el logro de objetivos Se esfuerza por conseguir terminar sus tareas Es optimista		
			Planificación	Organiza sus actividades Planifica su trabajo Es ordenado y cumple la agenda Ejecutar las actividades en su tiempo		

Anexo 02. Instrumentos

Cuestionario para medir estrés laboral en profesionales de la salud

Finalidad. La finalidad del instrumento es obtener información para medir el nivel de estrés laboral de parte del personal de la salud que labora en el Hospital General II-1 de Moyobamba.

Instrucciones. Se pide leer con atención luego rellene y/o marque con un X en uno de los casilleros en blanco ubicados al lado derecho, teniendo en cuenta lo que indica cada pregunta. La escala valorativa se presenta a continuación.

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3

Dimensiones	Ítems	Opciones			
		0	1	2	3
Desgaste emocional	1. Estoy anímicamente agotado en el trabajo.				
	2. Me enoja con facilidad en el trabajo.				
	3. Me siento sin ánimos de trabajar.				
	4. Me rehúso a mejorar mi desempeño laboral.				
	5. Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.				
	6. Me siento exhausto y tengo dificultad en el cumplimiento de las tareas.				
	7. Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral.				
Insatisfacción del ejercicio profesional	8. Haga lo que haga, mi trabajo no es valorado.				
	9. Prefiero ser indiferente ante lo que me desagrada de mi trabajo.				
	10. Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos.				
	11. Estoy insatisfecho con mi trabajo				
	12. Considero inútil esforzarme en mejorar la atención en esta institución.				
	13. Me es difícil dar resultados en las condiciones en que trabajo.				
	14. Las tareas que realizo me implica demasiada responsabilidad y esfuerzo.				
Falta de motivación	15. Siento que la demanda laboral exceden los límites de mi tiempo				
	16. Es insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo.				
	17. El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio.				
	18. Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea.				
	19. Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario.				
	20. Tengo ganas de cambiar de trabajo.				
	21. No logro dar respuesta a mis actividades en el tiempo establecido				
	22. Me siento desmotivado para realizar mi trabajo				
	23. Me siento indiferente para hacer propuestas en mi trabajo.				
24. Observó indiferencia de mis jefes al requerir recursos para mis tareas					
25. Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo.					
26. Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero					

Nota: Cortez, H. et al.⁹ adaptado por los autores

Cuestionario para medir el rendimiento laboral

Finalidad. La finalidad del instrumento es obtener información para medir el rendimiento laboral de parte del personal de la salud que laboran en el Hospital General II-1 de Moyobamba.

Instrucciones. Se pide leer con atención luego rellene y/o marque con un X en uno de los casilleros en blanco ubicados al lado derecho, teniendo en cuenta lo que indica cada pregunta. La escala valorativa se presenta a continuación.

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

Dimensiones	Ítems	Escala de evaluación				
		1	2	3	4	5
Asistencia y puntualidad	1. Falta a su trabajo					
	2. Llega puntualmente a su trabajo					
	3. Solicita permisos laborales constantemente					
	4. Se ausenta de su puesto de trabajo con frecuencia					
Actitud hacia el trabajo	5. Tiene iniciativa para realizar sus labores					
	6. Realiza sus labores, sin esperar indicaciones					
	7. Sugiere mejoras respecto de los procesos de su puesto de trabajo					
	8. Ante problemas que surgen, actúa constructivamente					
	9. Plantea nuevas ideas para mejorar los procesos de su puesto de trabajo					
	10. Se muestra asequible al cambio					
	11. Tiene capacidad para resolver problemas					
	12. Persiste hasta lograr la labor asignada					
	13. Es constante en las tareas que se le asigna					
	14. Realiza sus labores con dedicación					
Desempeño laboral	15. Es responsable de las labores que le son asignadas					
	16. Demuestra disposición para aceptar responsabilidades					
	17. Tiene su área de trabajo ordenada					
	18. Informa oportunamente sobre los incidentes de su puesto de trabajo					
	19. Conoce las actividades de su puesto de trabajo					
	20. Hace uso racional de los recursos					
	21. Requiere de supervisión frecuente					
Trabajo en equipo	22. Tiene versatilidad para desarrollar otras tareas					
	23. Se adapta con facilidad a los cambios laborales					
	24. Resuelve los problemas laborales, sin recurrir a sus compañeros					

	25. Realiza su trabajo, sin ayuda de otros					
	26. Tiene una actitud conciliadora en los conflictos de trabajo					
	27. Cooperar cuando se requiere hacer un trabajo en equipo					
	28. Ayuda a sus compañeros para resolver problemas laborales					
	29. El trabajador considera que cada uno se “arregla como puede”					
	30. Hace “suyos” los problemas de trabajo de sus compañeros					
	31. Muestra aptitud para integrarse al equipo de trabajo					
	32. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo de trabajo					
	33. Evita los conflictos dentro del trabajo					
Orientación a resultados	34. Tiene los conocimientos para realizar las tareas de su puesto					
	35. Tiene la experiencia laboral necesaria para lograr los objetivos					
	36. Termina su trabajo oportunamente					
	37. Cumple con las tareas que se le encomienda					
	38. Realiza un volumen adecuado de trabajo					
	39. Demuestra libertad para disponer, cómo y cuándo hacer sus labores					
	40. Demuestra independencia para actuar					
41. Toma decisiones con autonomía						
Planificación	42. Participa en la planificación de las actividades de su puesto					
	43. Brinda su punto de vista en la toma de decisiones					
	44. Planea su trabajo					
	45. Se preocupa por alcanzar las metas					
	46. Propone objetivos a corto plazo sobre su puesto de trabajo					
	47. Conoce las disposiciones establecidas de su puesto de trabajo					

Nota: Chambi ³⁷

Anexo 03. Consentimiento informado

Por medio de la presente doy mi consentimiento para participar en la investigación titulada: **Estrés Laboral y el Rendimiento Laboral en profesionales de la salud del Hospital General II-1 de Moyobamba, 2022.**

Manifiesto que he sido informado(a) acerca de la finalidad del estudio y su importancia, explicándome que mi participación consistirá en resolver dos cuestionarios y que se resolverá en aproximadamente 20 minutos.

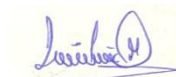
Declaro que conozco el procedimiento de mi participación y puedo realizar cualquier pregunta y aclarar dudas acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo.

Entiendo que conservo el derecho de retirarme en cualquier momento que lo considere conveniente, los investigadores responsables me ha dado seguridad de que no se me identificará en las presentaciones o publicaciones que se deriven de este estudio y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial.

Jaén, julio 2022



Firma de la Investigador



Firma de la Investigador



Firma del participante

Consentimiento informado

Por medio de la presente doy mi consentimiento para participar en la investigación titulada: **Estrés Laboral y el Rendimiento Laboral en profesionales de la salud del Hospital General II-1 de Moyobamba, 2022.**

Manifiesto que he sido informado(a) acerca de la finalidad del estudio y su importancia, explicándome que mi participación consistirá en resolver dos cuestionarios y que se resolverá en aproximadamente 20 minutos.

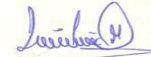
Declaro que conozco el procedimiento de mi participación y puedo realizar cualquier pregunta y aclarar dudas acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo.

Entiendo que conservo el derecho de retirarme en cualquier momento que lo considere conveniente, los investigadores responsables me ha dado seguridad de que no se me identificará en las presentaciones o publicaciones que se deriven de este estudio y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial.



Firma de la Investigador

Jaén, julio 2022



Firma de la Investigador



Firma del participante

Consentimiento informado

Por medio de la presente doy mi consentimiento para participar en la investigación titulada: **Estrés Laboral y el Rendimiento Laboral en profesionales de la salud del Hospital General II-1 de Moyobamba, 2022.**

Manifiesto que he sido informado(a) acerca de la finalidad del estudio y su importancia, explicándome que mi participación consistirá en resolver dos cuestionarios y que se resolverá en aproximadamente 20 minutos.

Declaro que conozco el procedimiento de mi participación y puedo realizar cualquier pregunta y aclarar dudas acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo.

Entiendo que conservo el derecho de retirarme en cualquier momento que lo considere conveniente, los investigadores responsables me han dado seguridad de que no se me identificará en las presentaciones o publicaciones que se deriven de este estudio y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial.


Jaén, julio 2022



Firma de la Investigador



Firma de la Investigador



Firma del participante

Anexo 04. Validación del instrumento

Escuela Profesional de Tecnología Médica Validación del experto

I. Datos generales:

1.1 Nombre y apellidos del experto : ALICIA ALARCÓN SÁNCHEZ

1.2. Profesión : Psicóloga

1.3. Grado académico: DOCTORA **Esp.** INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA. U

1.4 Cargo e institución donde trabaja: GERENTE-EMPRESA PRIVADA

1.5 Instrumento evaluado: Cuestionario para medir el estrés laboral en profesionales de la salud.

1.5.1 Autor del Instrumento: Hernández et al. ¹⁹

1.6 Instrumento evaluado: Cuestionario para medir el rendimiento laboral

1.6.1 Autor del Instrumento: Chambi ³⁷

Adaptación a dimensiones : Bach. José Joel, Arteaga Requejo

: Bach. Estela Mego, Leydy Diana

Crterios	Indicadores	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Claridad	Está formulado con un lenguaje claro				80	
Objetividad	Está expresado en conductas observables				80	
Actualidad	Responde al avance científico y tecnológico				80	
Organización	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología				80	
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y claridad				80	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				80	
Consistencia	Basados en aspectos teórico-científicos de la tecnología educativa				80	
Coherencia	Presenta coherencia entre los índices, indicadores y dimensiones				80	
Metodología	Responde al propósito de la investigación				80	
Total					80	

II. OPINIÓN.

(X) El instrumento puede ser aplicado () El instrumento debe mejorar antes de su aplicación.

Instrumento evaluado : Cuestionario para medir el estrés laboral en profesionales de la salud.

Autor: Hernández et al. (2012)

Adaptación a dimensiones : Bach. José Joel, Arteaga Requejo

: Bach. Estela Mego, Leydy Diana

Ítems	Preguntas	Apreciación		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la Operacionalización de variable?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma Clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		

Aportes y/sugerencias.

El instrumento tiene como promedio (80) con una calificación nominal de Muy bueno, lo que quiere decir que cumple con los requisitos necesarios para su uso teniendo en cuenta también que dicho instrumento esta validado y su confiabilidad es de un nivel alto de aceptación.

Lugar y Fecha: Jaén 28 de junio del 2022


 Psic. ALICIA ALARCON SANCHEZ
 CPsP.: 8000 Reg. MINSA 6898
 Magister ANR: A1412125

Firma del Experto

OPINIÓN.

(X) El instrumento puede ser aplicado () El instrumento debe mejorar antes de su aplicación.

Instrumento evaluado : Cuestionario para medir el rendimiento laboral

Autor : Chambi (2021)

Adaptación a dimensiones : Bach. José Joel, Arteaga Requejo
: Bach. Estela Mego, Leydy Diana

Ítems	Preguntas	Apreciación		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la Operacionalización de variable?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		

Aportes y/sugerencias.

El instrumento tiene como promedio (80) con una calificación nominal de Muy bueno, lo que quiere decir que cumple con los requisitos necesarios para su uso teniendo en cuenta también que dicho instrumento esta validado, su confiabilidad es de un nivel alto de aceptación.

Lugar y Fecha: Jaén 28 de junio del 2022


Psic. ALICIA ALARCON SANCHEZ
CPsP.: 8000 Reg. MINSA 6898
Magister ANR: A1412123
Firma del Experto

I. Datos generales:

Escuela profesional de Tecnología Médica Validación del experto

1.1 Nombre y apellidos del experto : ELAR MICHELL RUIZ TORRES

1.2. Grado académico : MAGISTER Esp. PSICÓLOGO.

1.3 Cargo e institución donde trabaja: PSICÓLOGO JEC – UGEL JAEN

1.4 Instrumento evaluado: Cuestionario para medir el estrés laboral en profesionales de la salud

1.4.1 Autor del Instrumento: Hernández et al. (2012)

1.5 Instrumento evaluado: Cuestionario para medir el rendimiento laboral

1.5.1 Autor del Instrumento: Chambi (2021)

Adaptación a dimensiones : Bach. José Joel, Arteaga Requejo

: Bach. Estela Mego, Leydy Diana

Crterios	Indicadores	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Claridad	Esta formulado con un lenguaje claro			60		
Objetividad	Esta expresado en conductas observables			60		
Actualidad	Responde al avance científico y tecnológico			60		
Organización	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología			60		
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y claridad			60		
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas			60		
Consistencia	Basados en aspectos teórico-científicos de la tecnología educativa			60		
Coherencia	Presenta coherencia entre los índices, indicadores y dimensiones			60		
Metodología	Responde al propósito de la investigación			60		
Total				60		

II. OPINIÓN.

(X) El instrumento puede ser aplicado () El instrumento debe mejorar antes de su aplicación.

Instrumento evaluado : Cuestionario para medir el estrés laboral en profesionales de la salud

Autor : Hernández et al. ¹⁹

Adaptación a dimensiones : Bach. José Joel, Arteaga Requejo

: Bach. Estela Mego, Leydy Diana

Ítems	Preguntas	Apreciación		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la Operacionalización de variable?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?		X	Se tomó en consideración
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	Se tomó en consideración
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		

Aportes y/sugerencias.

El instrumento tiene como promedio (60) con una calificación de Bueno, lo que quiere decir que cumple con los requisitos necesarios para su uso teniendo en cuenta también que dicho instrumento está validado, su confiabilidad es de un nivel alto de aceptación.

Lugar y Fecha: Jaén 27 de junio del 2022



Firma del Experto



II. OPINIÓN.

(X) El instrumento puede ser aplicado () El instrumento debe mejorar antes de su aplicación.

Instrumento evaluado : Cuestionario para medir el rendimiento laboral

Autor : Chambi³⁷

Adaptación a dimensiones : Bach. José Joel, Arteaga Requejo
: Bach. Estela Mego, Leydy Diana

Ítems	Preguntas	Apreciación		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la Operacionalización de variable?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		

Aportes y/sugerencias.

El instrumento tiene como promedio (80) con una calificación nominal de Bueno, lo que quiere decir que cumple con los requisitos necesarios para su uso teniendo en cuenta también que dicho instrumento está validado, su confiabilidad es de un nivel alto de aceptación.

Lugar y Fecha: Jaén 27 de junio del 2022



Mg. Pa. Elor Michelín Torres
C.P.s.P. 28068

Datos generales:

Escuela profesional de Tecnología Médica Validación del experto

1.1 Nombre y apellidos del experto: CHRISTIAN ALEXANDER RIVERA SALAZAR

1.2. Grado académico: MAESTRO Esp. BIOLOGO MICROBIOLOGO

1.3 Cargo e institución donde trabaja: UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAÉN

1.4 Instrumento evaluado:

Cuestionario para medir el estrés laboral en profesionales de la salud

1.4.1 Autor del Instrumento: Hernández et al. ¹⁹

1.5 Instrumento evaluado: Cuestionario para medir el rendimiento laboral

1.5.1 Autor del Instrumento: Chambi ³⁷

Adaptación a dimensiones: Bach. José Joel, Arteaga Requejo

: Bach. Estela Mego, Leydy Diana

Criterios	Indicadores	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Claridad	Esta formulado con un lenguaje claro				80	
Objetividad	Esta expresado en conductas observables				80	
Actualidad	Responde al avance científico y tecnológico				80	
Organización	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología				80	
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y claridad				80	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				80	
Consistencia	Basados en aspectos teórico-científicos de la tecnología educativa				80	
Coherencia	Presenta coherencia entre los índices, indicadores y dimensiones				80	
Metodología	Responde al propósito de la investigación				80	
Total					80	

I. OPINIÓN.

(X) El instrumento puede ser aplicado () El instrumento debe mejorar antes de su aplicación.

Instrumento evaluado: Cuestionario para medir estrés laboral en profesionales de la salud

Autor del instrumento : Hernández et al. ¹⁹

Adaptación a dimensiones: Bach. José Joel, Arteaga Requejo
: Bach. Estela Mego, Leydy Diana

Ítems	Preguntas	Apreciación		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la Operacionalización de variable?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		

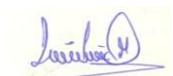
Aportes y/sugerencias.

El instrumento tiene como promedio (80) con una calificación nominal de Muy bueno, lo que quiere decir que cumple con los requisitos necesarios para su uso teniendo en cuenta también que dicho instrumento está validado, su confiabilidad es de un nivel alto de aceptación.

Lugar y Fecha: Jaén 06 de mayo del 2022



Firma del Experto



(X) El instrumento puede ser aplicado () El instrumento debe mejorar antes de su aplicación.

Instrumento evaluado : Cuestionario para medir el rendimiento laboral

Autor del instrumento : Chambi (2021)

Adaptación a dimensiones : Bach. José Joel, Arteaga Requejo
: Bach. Estela Mego, Leydy Diana

Ítems	Preguntas	Apreciación		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la Operacionalización de variable?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		

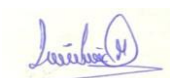
Aportes y/sugerencias.

El instrumento tiene como promedio (80) con una calificación nominal de Muy bueno, lo que quiere decir que cumple con los requisitos necesarios para su uso teniendo en cuenta también que dicho instrumento está validado, su confiabilidad es de un nivel alto de aceptación.

Lugar y Fecha: Jaén 06 de mayo del 2022



Firma del Experto



Anexo 05. Autorización



OFICINA DE GESTIÓN DE SERVICIOS EN SALUD.

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Reg. N° 011-2022 460433
Moyobamba, 12 de abril 2022

CARTA N°035 2022/DIRESA-OGESS-AM/DHII-1M-UNIDAD DE DOCENCIA Y C.-JPFR.

Señorita:
LEYDY DIANA ESTELA MEGO
Alumna de Patología Universidad Nacional de Jaén.

CIUDAD

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR PROYECTO DE TESIS.

ATENCION: SOLICITUD S/N.

De mi especial consideración:

Por la presente se le comunica que visto al documento de la referencia y con la opinión favorable de la Dirección del Hospital Moyobamba se autoriza a Usted, para realizar el recojo de información en el Hospital II-1 Moyobamba, al tesista de Tecnología Médica con Especialidad de Laboratorio, **JOSE JOEL ARTEAGA REQUEJO** de la Universidad Nacional de Jaén para la elaboración de proyecto de tesis titulado "ESTRÉS LABORAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL II-1 MOYOBAMBA, 2022".



Para el desarrollo de su proyecto de tesis debe contar con un tutor o asesor de práctica dentro de la institución quien se encargará de realizar la programación de Rol de turnos, Informe de asistencia y evaluación de las competencias adquiridas; al finalizar dicho proyecto se le extenderá constancia, previa presentación de los mencionados documentos.

Para que se le pueda brindar las facilidades del caso debe presentar la presente carta a los jefes de servicio o responsables de áreas, para el ingreso del Hospital deberá hacerlo por la puerta N° 01 presentando su DNI. Debe contar con las tres dosis de vacunación del COVID 19. Recomendándole tener en cuenta las medidas de bioseguridad durante el periodo de permanencia en la institución

Sin otra particular me suscribo de usted.
Atentamente:



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SERVICIOS EN SALUD AL TAYO
M.C. Christian Eduardo Córdova Roque
DIRECTOR HOSPITAL II-1 MOYOBAMBA

C.C.
DESTINATARIO
DIRECCION
ARCHIVO
JPFR

Av. Grau Cdra 4, Moyobamba
Teléfono: 042-787590 (Anexo 1052) (SAMU)-042351806 Anexo (1132) (Emergencia)
042 - 787593 Anexo (1174) (Referencia)-042-381526 Anexo (1046) (Call Center)
E-mail: hospitalmoyobamba@postmas1.com - Dirección.

Anexo 06. Autorización para realizar la prueba piloto

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Moyobamba, 21 de junio del 2022

Sr (a):

JOSE JOEL ARTEAGA REQUEJOLEYDY DIANA ESTELA MEGO

Bachilleres de Tecnología Médica de la Universidad Nacional de Jaén.

CIUDAD

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR PRUEBA PILOTO DEL INSTRUMENTO.

ATENCIÓN: SOLICITUD S/N.

De mi especial consideración:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para saludarlos y, asimismo, dar respuesta a su solicitud, de fecha 20 de junio del presente año, mediante la cual presentan los Bachilleres de Tecnología Médica con Especialidad en Laboratorio Clínico, JOSE JOEL ARTEAGA REQUEJO Y LEYDY DIANA ESTELA MEGO de la Universidad Nacional de Jaén, para que apliquen la prueba piloto de los instrumentos titulados: “Instrumento para medir estrés laboral en profesionales de la salud” y “Instrumento para medir el rendimiento laboral” en este Centro Médico “Santiago Apóstol”, Moyobamba. Motivo por la cual mi Despacho AUTORIZA a los recurrentes aplicar dichos instrumentos en este Centro Médico.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

ASOCIACIÓN ASISTENCIAL CATÓLICA
“SANTIAGO APOSTOL”
H. Rita López
H. Rita López s.
LIC. ENFERMERA
C.E.P. 51999
ADMINISTRADORA





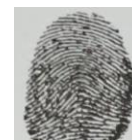
DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO

José Joel Arteaga Requejo identificado con DNI N° 47891095, Bachiller de la Carrera Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Nacional de Jaén; declaro bajo juramento que Soy Autor del **trabajo de investigación**: “Estrés laboral y rendimiento laboral en profesionales de la salud del Hospital General II-1 Moyobamba, 2022”

1. El mismo que se presenta para optar () Grado de Bachiller (X) Título Profesional.
2. El **trabajo de investigación** no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. El **trabajo de investigación** presentado no atenta contra derechos de terceros.
4. El **trabajo de investigación** no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados. Por lo expuesto, mediante la presente asumo toda responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del **trabajo de investigación**, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. Asimismo, por la presente me corresponde asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para la UNJ en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del **trabajo de investigación**.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones civiles y penales que de mi acción se deriven.

Jaén 20 de abril del 2023



Arteaga Requejo José Joel
DNI: 47891095
Código de estudiante:



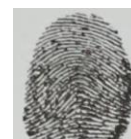
DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO

Estela Mego, Leydy Diana identificada con DNI N° 76079218, Bachiller de la Carrera Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Nacional de Jaén; declaro bajo juramento que Soy Autor del **trabajo de investigación**: “Estrés laboral y rendimiento laboral en profesionales de la salud del Hospital General II-1 Moyobamba, 2022”

1. El mismo que se presenta para optar () Grado de Bachiller (X) Título Profesional.
2. El **trabajo de investigación** no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. El **trabajo de investigación** presentado no atenta contra derechos de terceros.
4. El **trabajo de investigación** no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados. Por lo expuesto, mediante la presente asumo toda responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del **trabajo de investigación**, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. Asimismo, por la presente me corresponde asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para la UNJ en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del **trabajo de investigación**.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones civiles y penales que de mi acción se deriven.

Jaén 20 de abril del 2023



Estela Mego, Leydy Diana
DNI: 76079218
Código de estudiante:



COMPROMISO DEL ASESOR

El que suscribe, **Irma Rumela Aguirre Zaquinaula** con Profesión/Grado de **Doctora Enadministración de la educación DNI. (X) / Pasaporte () / Carnet de Extranjería () N° 18145876** con conocimiento del Reglamento General de Grado Académico y Título Profesional de la Universidad Nacional de Jaén, se compromete y deja constancia de las orientaciones al Estudiante/Egresado o Bachiller **Arteaga Requejo José Joel y Estela Mego, Leydy Diana** de la carrera Profesional de **Tecnología Médica** en la formulación y ejecución del:

() Plan de Trabajo de Investigación () Informe Final de Trabajo de Investigación

() Proyecto de Tesis (x) Informe Final de Tesis() Informe Final del Trabajo por Suficiencia Profesional

Por lo indicado doy testimonio y visto bueno que el Asesorado ha ejecutado el Trabajo de Investigación; por lo que en fe a la verdad suscribo lo presente.

Jaén, 20 de abril del 2023



Dra. Irma Rumela Aguirre Zaquinaula
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN



COMPROMISO DEL ASESOR

El que suscribe, **Jose Ricardo Mondragon Regalado** con Profesión/Grado de **Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad** DNI. (X) / Pasaporte () / Carnet de Extranjería () N° **40097876** con conocimiento del Reglamento General de Grado Académico y Título Profesional de la Universidad Nacional de Jaén, se compromete y deja constancia de las orientaciones al Estudiante/Egresado o Bachiller **Arteaga Requejo José Joel y Estela Mego, Leydy Diana** de la carrera Profesional de **Tecnología Médica** en la formulación y ejecución del:

- () Plan de Trabajo de Investigación () Informe Final de Trabajo de Investigación
() Proyecto de Tesis (X) Informe Final de Tesis
() Informe Final del Trabajo por Suficiencia Profesional

Por lo indicado doy testimonio y visto bueno que el Asesorado ha ejecutado el Trabajo de Investigación; por lo que en fe a la verdad suscribo lo presente.

Jaén, 20 de abril del 2023

Anexo 07: Análisis de Fiabilidad

Variable: Estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,993	30

Estadísticas de total de elemento				
Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Estoy anímicamente agotado en el trabajo.	68,70	97,484	,000	,992
2. Me enoja con facilidad en el trabajo.	69,00	88,421	1,000	,990
3. Me siento sin ánimos de trabajar.	69,00	88,421	1,000	,990
4. Me reusó a mejorar mi desempeño laboral	69,00	88,421	1,000	,990
5. Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.	69,00	88,421	1,000	,990
6. Me siento exhausto y tengo dificultad en el cumplimiento de las tareas.	69,00	88,421	1,000	,990
7. Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral.	69,00	88,421	1,000	,990
8. Haga lo que haga, mi trabajo no es valorado.	69,00	88,421	1,000	,990
9. Prefiero ser indiferente ante lo que me desagrada de mi trabajo.	68,70	97,484	,000	,992
10. Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos.	69,00	88,421	1,000	,990
11. Estoy insatisfecho con mi trabajo	69,00	88,421	1,000	,990
12. Considero inútil esforzarme en mejorar la atención en esta institución.	69,00	88,421	1,000	,990
13. Me es difícil dar resultado en las condiciones en que trabajo.	69,00	88,421	1,000	,990
14. Las tareas que realizo me implican demasiada responsabilidad y esfuerzo.	69,00	88,421	1,000	,990
15. Siento que la demanda laborales exceden los límites de mi tiempo	69,00	88,421	1,000	,990
16. Es insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo.	68,70	97,484	,000	,992
17. El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio.	69,00	88,421	1,000	,990
18. Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea.	69,00	88,421	1,000	,990
19. Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario.	69,00	88,421	1,000	,990
20. Tengo ganas de cambiar de trabajo.	69,00	88,421	1,000	,990

21. No logro dar respuesta a mis actividades en el tiempo establecido	69,00	88,421	1,000	,990
22. Me siento desmotivado para realizar mi trabajo	69,00	88,421	1,000	,990
23. Me siento indiferente para hacer propuestas en mi trabajo.	69,00	88,421	1,000	,990
24. Observo indiferencia de mis jefes al requerir recursos para mis tareas	68,70	97,484	,000	,992
25. Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo.	68,70	97,484	,000	,992
26. Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero	69,00	88,421	1,000	,990

Variable: Estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,997	47

Estadísticas de total de elemento				
Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si elemento se ha suprimido
1. Falta a su trabajo	125,7000	371,589	,000	,997
2. Llega puntualmente a su trabajo	126,0000	353,684	1,000	,997
3. Solicita permisos laborales constantemente	126,0000	353,684	1,000	,997
4. Se ausenta de su puesto de trabajo con frecuencia	126,0000	353,684	1,000	,997
5. Tiene iniciativa para realizar sus labores	126,0000	353,684	1,000	,997
6. Realiza sus labores, sin esperar indicaciones	126,0000	353,684	1,000	,997
7. Sugiere mejoras respecto de los procesos de su puesto de trabajo	126,0000	353,684	1,000	,997
8. Ante problemas que surgen, actúa constructivamente	126,0000	353,684	1,000	,997
9. Plantea nuevas ideas para mejorar los procesos de su puesto de trabajo	125,7000	371,589	,000	,997
10. Se muestra asequible al cambio	126,0000	353,684	1,000	,997
11. Tiene capacidad para resolver problemas	126,0000	353,684	1,000	,997
12. Persiste hasta lograr la labor asignada	126,0000	353,684	1,000	,997
13. Es constante en las tareas que se le asigna	126,0000	353,684	1,000	,997
14. Realiza sus labores con dedicación	126,0000	353,684	1,000	,997
15. Es responsable de las labores que le son asignadas	126,0000	353,684	1,000	,997
16. Demuestra disposición para aceptar responsabilidades	126,0000	353,684	1,000	,997
17. Tiene su área de trabajo ordenada	125,7000	371,589	,000	,997
18. Informa oportunamente sobre los incidentes de su puesto de trabajo	126,0000	353,684	1,000	,997
19. Conoce las actividades de su puesto de trabajo	126,0000	353,684	1,000	,997
20. Hace uso racional de los recursos	126,0000	353,684	1,000	,997
21. Requiere de supervisión frecuente	126,0000	353,684	1,000	,997
22. Tiene versatilidad para desarrollar otras tareas	126,0000	353,684	1,000	,997
23. Se adapta con facilidad a los cambios laborales	126,0000	353,684	1,000	,997
24. Resuelve los problemas laborales, sin recurrir a sus compañeros	126,0000	353,684	1,000	,997
25. Realiza su trabajo, sin ayuda de otros	125,7000	371,589	,000	,997

26. Tiene una actitud conciliadora en los conflictos de trabajo	126,0000	353,684	1,000	,997
27. Cooperera cuando se requiere hacer un trabajo en equipo	126,0000	353,684	1,000	,997
28. Ayuda a sus compañeros para resolver problemas laborales	126,0000	353,684	1,000	,997
29. El trabajador considera que cada uno se "arregla como puede"	126,0000	353,684	1,000	,997
30. Hace "suyos" los problemas de trabajo de sus compañeros	126,0000	353,684	1,000	,997
31. Muestra aptitud para integrarse al equipo de trabajo	126,0000	353,684	1,000	,997
32. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo de trabajo	126,0000	353,684	1,000	,997
33. Evita los conflictos dentro del trabajo	125,7000	371,589	,000	,997
34. Tiene los conocimientos para realizar las tareas de su puesto	126,0000	353,684	1,000	,997
35. Tiene la experiencia laboral necesaria para lograr los objetivos	126,0000	353,684	1,000	,997
36. Termina su trabajo oportunamente	126,0000	353,684	1,000	,997
37. Cumple con las tareas que se le encomienda	126,0000	353,684	1,000	,997
38. Realiza un volumen adecuado de trabajo	126,0000	353,684	1,000	,997
39. Demuestra libertad para disponer, cómo y cuándo hacer sus labores	126,0000	353,684	1,000	,997
40. Demuestra independencia para actuar	126,0000	353,684	1,000	,997
41. Toma decisiones con autonomía	125,7000	371,589	,000	,997
42. Participa en la planificación de las actividades de su puesto	126,0000	353,684	1,000	,997
43. Brinda su punto de vista en la toma de decisiones	126,0000	353,684	1,000	,997
44. Planea su trabajo	126,0000	353,684	1,000	,997
45. Se preocupa por alcanzar las metas	126,0000	353,684	1,000	,997
46. Propone objetivos a corto plazo sobre su puesto de trabajo	126,0000	353,684	1,000	,997
47. Conoce las disposiciones establecidas de su puesto de trabajo	126,0000	353,684	1,000	,997

Anexo 08. Pruebas de confiabilidad

Coeficiente del estadígrafo Alfa de Cronbach

El resultado permitió establecer si el instrumento es considerado confiable o no. La confiabilidad es medida mediante la fórmula siguiente:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2_{sum}} \right)$$

Dónde:

α = Coeficiente del estadígrafo

Alfa de Cronbach k = Cantidad de ítems en la prueba

S_i = Varianza de los ítems de la prueba

S^2_{sum} = Varianza de la prueba general.

Tabla 9. Niveles de confiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach

Rango	Nivel
0.90 a 1.00	Excelente
0.80 a 0.90	Muy bueno
0.70 a 0.80	Aceptable
0.60 a 0.70	Cuestionable
0.50 a 0.60	Pobre
0.00 a 0.50	No Aceptable

Tabla 10. Resultados del cálculo del estadígrafo Alpha de Cronbach para la variable *estrés laboral*.

Dimensiones /variables	Número de elementos	Alpha de Cronbach
Desgaste emocional	7	0.972
Insatisfacción del ejercicio profesional	9	0.964
Falta de motivación	10	0.972
Estrés laboral	26	0.990

Nota: Datos obtenidos de la prueba piloto

En la tabla 10, se presentan los resultados de la prueba piloto aplicada a los profesionales de la salud del Centro Médico “Santiago Apóstol”, Moyobamba, se evidencia que el coeficiente de Alfa de Cronbach de la variable Estrés laboral es de 0.990, lo que se considera según las indicaciones de la tabla 1, un resultado excelente con relación a la consistencia de los constructos.

Tabla 11. Resultados del cálculo del estadígrafo Alpha de Cronbach para la variable rendimiento laboral

Dimensiones /variables	Número de elementos	Alpha de Cronbach
Asistencia y puntualidad	4	0.889
Actitud hacia el trabajo	12	0.992
Desempeño laboral	7	0.972
Trabajo en equipo	10	0.972
Orientación a resultados	8	0.980
Planificación	6	1.000
Rendimiento laboral	47	0.997

Nota: Datos obtenidos de la prueba piloto

En la tabla 11, también se presentan los resultados de la prueba piloto aplicada a los profesionales de la salud del Centro Médico “Santiago Apóstol”, Moyobamba, se evidencia que el coeficiente de Alfa de Cronbach de la variable Rendimiento laboral es de 0.997, lo que se considera también según las indicaciones de la tabla 1, un resultado excelente con relación a la consistencia de los constructos.

Anexo 09. Niveles de rendimiento y estrés laboral.

Tabla 12. *Baremo para la determinación del nivel de estrés laboral.*

Rango	Niveles
0-26	Muy bajo
27-53	Bajo
54-80	Alto
81-104	Muy alto o severo

Nota: El instrumento cuenta con 26 ítems cada una de ellas con 4 alternativas según escalade Likert, el participante solo puede elegir una de ellas, el máximo puntaje es 120. Con base a ello se estableció el intervalo de puntuación.

Tabla13. *Baremo para la determinación del nivel de rendimiento laboral.*

Rango	Niveles
0-78	Bajo nivel de rendimiento
79-157	Nivel medio de rendimiento
158-236	Alto nivel de rendimiento

Nota: El instrumento cuenta con 47 ítems cada una de ellas con 5 alternativas según escalade Likert, el participante solo puede elegir una de ellas, el máximo puntaje es 235. Con base a ello se estableció el intervalo de puntuación de los niveles de rendimiento laboral.

Anexo 10. Evidencias fotográficas



Imagen 1. Hospital General II-1 Moyobamba
Aplicando el instrumento



Imagen 2: Hospital General II-1 Moyobamba
Aplicando el instrumento al personal médico del departamento
Obstetra



Imagen 3: Hospital General II-1 Moyobamba
Aplicando el instrumento al personal del departamento de
Enfermería



Imagen 4: Hospital General II-1 Moyobamba
Aplicando el instrumento al personal del departamento
Ginecología

Anexo 10. Reporte de similitud turnitin.

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO tesis_20_04_TURNITI.docx	
RECuento DE PALABRAS 7290 Words	RECuento DE CARACTERES 40581 Characters
RECuento DE PÁGINAS 25 Pages	TAMAÑO DEL ARCHIVO 84.1KB
FECHA DE ENTREGA Apr 20, 2023 9:53 PM GMT-5	FECHA DEL INFORME Apr 20, 2023 9:53 PM GMT-5
<ul style="list-style-type: none">● 18% de similitud general El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base<ul style="list-style-type: none">• 14% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 14% Base de datos de trabajos entregados• 5% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Cross● Excluir del Reporte de Similitud<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Material citado• Material citado• Coincidencia baja (menos de 10 palabras)	

Resumen