



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

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

TESIS

**ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN
LOS ENFERMEROS (AS) DE LA MICRO RED
HUACRACHUCO, HUÁNUCO- 2022**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
SALUD PÚBLICA, SALUD AMBIENTAL Y SATISFACCION
CON LOS SERVICIOS DE SALUD

PRESENTADO POR:

LINDA MILAGROS ASENCIOS REQUEZ

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

DOCENTE ASESOR:

DR. NESTOR MARCIAL ALVARADO BRAVO

ORCID N°0000-0002-1403-6544

CHINCHA, 2023

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha 25/Febrero/2023

Dr. JUANA MARIA MARCOS ROMERO

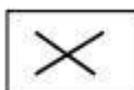
DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarle e informar que el bachiller: Linda Milagros Asencios Requez, con DNI N°74054760 de la Facultad Ciencias de la Salud del programa Académico de Enfermería, ha cumplido con presentar su tesis titulada: "Estrés Laboral y Desempeño Profesional en los Enfermeros(as) de la Micro Red Huacrachuco, Huanuco_2022" con mención

APROBADO(A)



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

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

Cordialmente,

Dr. Nestor Marcial Alvarado Bravo

Código ORCID N°0000-0002-1403-6544

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Linda Milagros Asencios Requez, identificado(a) con DNI N° 74054760, en mi condición de estudiante del programa del estudio de Enfermería, de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la universidad autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis Titulada: "Estrés Laboral y Desempeño Profesional en los Enfermeros(as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022", declaro bajo juramento que:

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

18%

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

Chincha Alta 25 de febrero de 2023



Asencios Requez Linda Milagros

DNI: 74054760

DEDICATORIA

A Dios por darme el privilegio de despertar todos los días. A mis padres, por darme el apoyo incondicional, por darme valores y lograr ser un gran ser humano. A mi pareja e hijo por ser el motor de mi vida y culminar mi profesión.

AGRADECIMIENTO

Gracias a mis hermanos y a mi querida tía por el apoyo que siempre me brindaron día a día en el transcurso de este año de mi carrera universitaria, es un aliento para seguir adelante como profesional.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe Estrés laboral y Desempeño profesional en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022. Metodología: estudio no experimental, correlacional, transversal, con una población de 48 enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco- 2022. Resultados: relación de estrés y desempeño profesional, se observó correlación de $r=0.807$, con un $p=0.000$ ($p < .05$); estrés laboral y compromiso con la institución, se observó correlación de $r=0.897$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), estrés laboral y cumplimiento de metas y objetivos, presentó correlación de $r=0.807$, con un $p=0.000$ ($p < .05$); entre estrés laboral y satisfacción en el puesto y crecimiento, coeficiente según correlación de $r=0.772$, con $p=0.000$ ($p < .05$).

Conclusiones: con los resultados obtenidos se demuestra la alta correlación que existe en las variables de estudio.

Palabras claves: Estrés laboral, Desempeño profesional, cumplimiento, compromiso, satisfacción.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between work stress and professional performance in nurses of the Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022. Methodology: non-experimental, correlational, cross-sectional study, with a population of 48 nurses (as) from the Huacrachuco Micro Network, Huánuco- 2022. Results: relationship of stress and professional performance, a correlation of $r=0.807$ was observed, with $p=0.000$ ($p < .05$); work stress and commitment to the institution, a correlation of $r=0.897$ was observed, with a $p=0.000$ ($p < .05$), work stress and fulfillment of goals and objectives, presented a correlation of $r=0.807$, with a $p=0.000$ ($p < .05$); between job stress and job satisfaction and growth, coefficient according to correlation of $r=0.772$, with $p=0.000$ ($p < .05$).

Conclusions: the results obtained demonstrate the high correlation that exists in the study variables.

Keywords: Work stress, Professional performance, compliance, commitment, satisfaction.

ÍNDICE GENERAL

Constancia de aprobación de investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Resumen	6
Abstrac	vii
Índice de tablas académicas y de figuras	viii
I. INTRODUCCIÓN	
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
2.1. Descripción del problema	13
2.2. Pregunta de investigación general	15
2.3. Preguntas de investigación específicas	15
2.4. Objetivo General	15
2.5 . Objetivos específicos	15
2.6. Justificación e importancia	16
2.7. Alcances y limitaciones	17
III.MARCOTEÓRICO	
3.1. Antecedentes	18
3.2. Bases Teóricas	22
3.3. Marco conceptual	27
IV:METODOLOGÍA	
4.1. Tipo y nivel de investigación	28
4.2. Diseño de la Investigación	28
4.3. Hipótesis general y específicas	29
4.4. Identificación de las variables	29
4.5. Matriz de operacionalización de variables	30
4.6. Población - muestra	32
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información	32
4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos	33
V.RESULTADOS	

5.1	Presentación de resultados	34
5.2	Interpretación de resultados	42
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS		
6.1.	Análisis inferencial	43
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS		
7.1.	Comparación de resultados	48
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		50
REFERENCIAS		BIBLIOGRÁFICAS
52		
ANEXOS		
Anexo 1:	Matriz de consistência	57
Anexo 2:	Instrumento de recolección de datos	58
Anexo 3:	Ficha de validación de instrumentos de medición	62
Anexo 4:	Base de datos	66
Anexo 5:	Informe de Turnitin al 28% de similitud	69
Anexo 6:	Evidencia fotográfica	70

ÍNDICE DE TABLAS ACADÉMICAS

Tabla 1	Nivel de estrés laboral en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.	33
Tabla 2	Nivel de presión - exigencia en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.	34
Tabla 3	Nivel de factores organizativos y relaciones humanas en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.	35
Tabla 4	Nivel de factores ambientales en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.	36
Tabla 5	Nivel de desempeño profesional en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.	37
Tabla 6	Nivel de cumplimiento de metas y objetivos en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.	38
Tabla 7	Nivel de compromiso con la institución en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.	39
Tabla 8	Nivel de satisfacción en el puesto y crecimiento en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.	40
Tabla 9	Prueba de Kolmogórov-Smirnov	42
Tabla 10	Prueba de hipótesis entre estrés laboral y desempeño profesional en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco – 2022	43
Tabla 11	Prueba de hipótesis entre estrés laboral y cumplimiento de metas y objetivos en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco – 2022	44
Tabla 12	Prueba de hipótesis entre estrés laboral y compromiso con la institución en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco – 2022	45
Tabla 13	Prueba de hipótesis entre estrés laboral y compromiso con la institución en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco – 2022	46

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Nivel de estrés laboral en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.	33
Figura 2	Nivel de presión - exigencia en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.	34
Figura 3	Nivel de factores organizativos y relaciones humanas en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.	35
Figura 4	Nivel de factores ambientales en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.	36
Figura 5	Nivel de desempeño profesional en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.	37
Figura 6	Nivel de cumplimiento de metas y objetivos en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.	38
Figura 7	Nivel de compromiso con la institución en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.	39
Figura 8	Nivel de satisfacción en el puesto y crecimiento en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.	40

I. INTRODUCCIÓN

La investigación que se presenta a continuación propuso determinar la relación entre Estrés laboral y Desempeño profesional en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022. Realicé dicho estudio, es una institución en el cual los personales de enfermería predisponen de un estrés muy grave, ocasionado muchas de sus delegaciones por las diversas funciones que se agravan, imposiciones no solo por los altos cargos sino por el mismo personal de medicina como el de administración, hay mucha sobrecarga laboral de parte del personal de medicina como administrativo, los horarios bajo presión en horas del día, la atención a pacientes con demasiada carga emocional y física, confrontando enfermedades y a la muerte, todos son diferentes, poseen diversos caracteres, la familia que presiona, perturbando la calidad de labor del trabajador, en este caso las enfermeras, ya no hay tiempo de calidad, suma la morbilidad psiquiátrica, a ello le adicionamos los problemas musculoesqueléticos, la depresión y el estrés crónico. Consideramos que será de gran importancia, la cual brindará información relevante a nivel teórico sobre las variables en estudio, además la estadística servirá para tomar acciones en beneficio del trabajador de salud que labora en la Micro Red. Metodológicamente la investigación es no experimental, correlacional, transversal, se hará uso de cuestionarios validados y estandarizados de acuerdo a nuestro estudio respetando las variables.

Para finalizar, los resultados se contrastarán en la discusión para terminar en conclusiones, teniendo en cuenta los objetivos y proponer acciones para la mejora del desempeño laboral del personal de salud.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió en nuestro universo al estrés, como reacciones fisiológicas constantes en donde se prepara nuestro organismo para una específica actividad funcionando como un sistema de alarma inherente del ser humano, preparándolo para sobrevivir. Cualquier situación que se presente de forma divergente e imprevista en nuestras vidas como por ejemplo una variación de trabajo, una disertación en público, apersonarse a una entrevista laboral, pueden de por sí ocasionar estrés. Ello dependerá del grado de estado mental que se encuentre en cada persona. (1)

A nivel mundial, las empresas están en constante evaluación y desempeño en las labores de sus trabajadores, el Perú no es ajeno a ello sobre todo en el área de salud. Bohórquez et al., precisa al desempeño laboral como la productividad y eficacia que cada operador tiene al momento de realizar sus actividades. Es por ello que es indispensable cuantificar el desenvolvimiento del operador, pues depende del mismo para poder cumplir los objetivos de dicha institución, importante también es entender si el estrés laboral es el que afecta dicho desempeño. (2)

La agencia que pertenece a las Naciones Unidas, (OIT) Organización Internacional del Trabajo, nos informa que el estrés es la consecuencia y fruto que se da cuando se le exige al trabajador en su función, su intimación ya que sobrepasa su requerimiento. (3)

En el 2005, el Ministerio de Salud dio a saber que un 38% de adultos de la ciudad de Lima sufren de niveles bajos de estrés en donde laboran, y 36.1% de ellos tienen una medida regular de tensión a estresores frecuentes, causando así efectos perjudiciales en el rendimiento de estos trabajadores. Los operadores que padecen esta enfermedad son el personal de salud, directivos y profesores. (4)

La globalización, en estos últimos años nos trajo oportunidades muy buenas y prósperas para nuestro desarrollo económico, sin embargo, se obtuvo como efecto, la competitividad que afectan en las presiones de

los derechos laborales y diversas formas de trabajo. Del mismo modo que nos dio oportunidad de generar cambios adecuados, positivos, como por ejemplo los turnos laborales, trabajo de medio tiempo, incremento de trabajo, rotación de personal contrataciones en alza. Incrementando la demanda de trabajo, a la vez generando, inestabilidad laboral adicionando a una decadencia de control sobre sus funciones, despidos, que traen como resultado el aumento del estrés en el trabajo. (5)

En el ámbito en el que se trabaja se puede manejar el estrés, según la Organización Mundial de la Salud (OMS). Para ello es importante tener un adecuado trabajo saludable para cada persona, que las presiones cumplidas en los subordinados estén en armonía con su destreza y medios, así como con el control que ejercen sobre sus trabajos para culminar sus objetivos laborales, con el apoyo que aceptan de los individuos que les importan, entendiendo que la salud no solo es no tener dolencias o estar enfermos, si no también es el bienestar social, mental y físico, en el ámbito laboral que sea saludable en cada persona, el que no haya naturaleza que perjudiquen sino que se promueva una salud eficiente. Pueden darse capacitaciones adecuadas, evaluaciones constantes en cuanto a temas de salud como son los riesgos, prácticas, proveer información, formas de apoyo organizacional que fomenten la salud. Cuando priorizamos y ponemos en primer lugar a la salud como desde prevenirla y cómo una rutina de labor entonces diremos que es un trabajo saludable para el personal. Un entorno saludable en el trabajo se debe a que el personal prioriza su salud tanto previniendo y promoviendo su salud como parte de su rutina. (6)

En Latinoamérica, el estrés laboral ha tenido limitado estudio, no obstante, un estudio en Chile probó que, si a los trabajadores se les somete a factores laborales estresantes, pueden estos correr con el riesgo de sufrir depresión u otros síntomas mentales. Por otra parte, se ha evidenciado que, en los países de Perú y Colombia, es frecuente desarrollar del Síndrome de Burnout, resultado muchas veces del excesivo estrés laboral. Del mismo modo, se encontró un vasto índice de estrés en el personal de salud, estos afectados emocionalmente, pueden influir enorme y desfavorablemente para desarrollar sus funciones. (7)

Las Brigadas del Instituto Nacional de Salud Mental en el Perú, se crearon para dedicar el soporte emocional al trabajador que está trabajando en primera línea frente al COVID-19. Todos los profesionales de salud y personal técnico de diferentes hospitales, por medio de una plataforma virtual podrán inscribir sus preguntas y preocupaciones. La labor ardua de los trabajadores de salud que están en línea primera de contestación frente a la COVID- 19 es demasiado complicado. Sin embargo, expertos del INSM (Instituto Nacional de Salud Mental) del Ministerio de Salud con finalidad de brindar ayuda y soporte emocional han creado brigadas, de manera virtual ayudan en este contexto a los profesionales y técnicos de hospitales. (8)

Por ende, hoy en día, personales de la salud se sobrecargan a causa de mucha actividad laboral en los que podemos mencionar; cansancio físico y emocional por el entorno sanitario en los que se encuentran, teniendo en cuenta su realidad estos personales de la salud, existe la prioridad de estudiar el estrés en el ámbito laboral de estos profesionales de la salud que trabajen en la Micro Red Huacrachuco.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre Estrés laboral y Desempeño profesional en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E 1 ¿Cuál es la relación entre Estrés laboral y cumplimiento de metas y objetivos en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022?

P.E 2 ¿Cuál es la relación entre Estrés laboral y compromiso con la institución en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022?

P.E 3 ¿Cuál es la relación entre Estrés laboral y satisfacción en el puesto y crecimiento en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco – 2022?

2.4. Objetivo general

Determinar la relación entre Estrés laboral y Desempeño profesional en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco – 2022.

2.5. Objetivos específicos

O.E 1 Identificar la relación entre Estrés laboral y cumplimiento de metas y objetivos en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.

O.E 2 Identificar la relación entre Estrés laboral y compromiso con la institución en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.

O.E 3 Identificar la relación entre Estrés laboral y satisfacción en el puesto y crecimiento en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.

2.6. Justificación e importancia

2.6.1. Justificación:

Los resultados de esta investigación desde la parte académica me permitieron proporcionar información científica sobre la situación actual de los personales de salud, sobre los factores del estrés laboral; se pretendió del mismo modo que de acuerdo a los resultados obtenidos los profesionales de la salud adoptaran una medida más positiva a los problemas y las situaciones difíciles que suelen presentar. Puesto que, contribuye con un mejor desempeño laboral por parte del personal enfermero. A nivel práctico, los resultados de este estudio beneficiarán a los Profesionales de Salud de la Micro Red Huacrachuco 2022. Asimismo, desde el aspecto teórico, la investigación se fundamentó en la teoría de Adaptación de Callista Roy: Menciona que, en la adaptación, la persona es un ser bio-psico-social por tanto está en constante interacción con el entorno. El ser humano es un sistema adaptativo holístico, pues actúa en su totalidad debido a la interconexión con sus partes.

2.6.2. Importancia:

Este estudio es importante para el personal de la salud, para la institución y los pacientes, ya que la investigación puede mejorar la salud y prevenir los problemas de salud mental, el proceso de agotamiento a los personales de la salud es por ello que es importante entender el Estrés laboral y Desempeño profesional en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.

2.7. Alcances y limitaciones

2.7.1. Alcances: El alcance al cual refiere es limitado ya que solo se tomará en el estudio a los profesionales enfermeros(as) de la Micro Red Huacrachuco.

2.7.2. Limitaciones: Como limitaciones, tendré la coordinación para el logro del permiso a encuestar, sin embargo, se podrá lograr con el apoyo de los oficios emitidos por nuestra casa de estudio.

III. MARCO TEÓRICO

El informe presente de investigación mostrará como antecedentes los aportes de las siguientes investigaciones:

3.1. Antecedentes

3.1.1. Antecedentes Internacionales

Molina y Col. (2019), en su investigación titulada estrés laboral del profesional de enfermería en Unidades Críticas. Expuso su estudio con el Objetivo: Reconocer los estresores laborales que repercuten y generan riesgos en la salud del grupo de enfermería de las Unidades Críticas. El Método: descriptivo transversal; 37 enfermeros de muestra por conveniencia; en tres grupos seleccionados: ambiente psicológico, carga laboral, y ambiente social. El instrumento utilizado fue el cuestionario Nurses Stress Scale de Gray-Toft y Anderson. En los resultados obtenidos se tiene: mujeres con 86.5%, promedio de edad 34.6 ± 8.2 años, trabaja en turnos 86.5%, antigüedad en trabajo 8.9 ± 7.6 años. Así 48.6% presenta carga laboral. En el entorno social 70.2% (falta de médico cuando fenece el paciente). Conclusiones: el grupo mayormente encuestados son mujeres enfermeras, llevan años de experiencia en su profesión teniendo como sobrecarga laboral y siendo su principal desencadenante el estrés, inadecuados cuidados. El paciente sufre y su dolor conlleva a estrés psicológico. (9)

Onofre (2019), en su investigación titulada Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal (...) Fuerzas Armadas n° 1, Quito, en el año 2019. El objetivo fue determinar el grado de asociación entre el Estrés laboral y el Desempeño laboral y la influencia entre ellas. Metodología: enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional, transversal. Muestra: 40 trabajadores. Instrumentos: cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS, y otro para medir el desempeño laboral. Resultados: 63% son de sexo masculino y 38% femenino; referido al estrés laboral 47% presenta estrés bajo, 37% medio y 16% alto; a nivel de la dimensión organizacional predomina el estrés bajo con 50% y medio con 41%; referido a la estructura organizacional el 30% presenta estrés

raras veces, 24% nunca y 21% ocasionalmente; en cuanto a tecnología 46% de estrés bajo y 47% estrés medio; en la falta de cohesión se presenta 52% de estrés bajo y 34% de estrés medio; para la variable desempeño laboral 37.5% desempeño satisfactorio, 35% muy buen desempeño y 27.5% excelente. Se concluye la no existencia de relación entre variables. (10)

Llapa et al. (2018), en la investigación titulada estrés laboral en personal de enfermería. El objetivo fue analizar los factores de estrés en enfermeros de un hospital universitario de la ciudad de Aracaju, Sergipe, Brasil. La metodología de investigación fue descriptiva y nivel correlacional. La muestra la conformó 101 enfermeros, el instrumento utilizado fue el Inventario de Estrés de Enfermeros. En dichos resultados hay un 43% factores de estrés ocupacional en enfermeros, donde el factor estresor se produjo por la profesión con un 54% en producción de estrés. El entorno laboral presentó una diferencia relevante cuando se asoció a los factores mencionados. Se concluyó que, por ser factores de organización y proceso del trabajo en el entorno de enfermería, conlleva a un nivel de estrés de alto riesgo. (11)

3.1.2. Antecedentes Nacionales

Fuentes. (2021), en su estudio de investigación titulado estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería del hospital II 1 Moyobamba, 2021; se realizó con el propósito de implantar relaciones existentes entre estrés y desempeño laboral (...). Estudio de tipo sustantivo o de base, método hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional. Muestra que se realizó como tipo no probabilístico e intencionado, constituyéndose con 28 enfermeras de dicha institución; los instrumentos utilizados fueron uno sobre estrés y otro sobre desempeño profesional. Resultados: 29.87% presenta estrés alto, 50.65% medio y 19.48% bajo, así también se observa a nivel de desempeño laboral 33.77% desempeño eficiente, 40.26% desempeño regular y 25.97% desempeño deficiente. Concluyó que existe relación significativa entre las variables de estudio. (12)

Morales. (2021), en su estudio titulado estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021. Tesis para optar el grado de Magister en gestión de los servicios de la salud. Universidad Cesar Vallejo. Tiene por objetivo general, establecer la relación que hay entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería (...). Metodología: enfoque cuantitativo, transversal, de nivel correlacional no experimental. Muestra conformada por 90 enfermeros. Resultados en donde $P = 0.000$, menor que lo planteado ($p > 0,05$) en donde se aprueba la hipótesis alterna, del mismo modo se obtuvo un $r = -0,627$, que nos muestra que hay una correlación negativa moderada entre las variables estudiadas, en ese sentido concluimos que un 54.4% tienen un nivel alto de estrés laboral, referido a las dimensiones en el aspecto físico resalta el nivel medio con un 87.8%, a nivel psicológico también con 87.8% y a nivel social con 56.7% presentan estrés alto; confirmándose ello con un 57.8% de nivel de desempeño medio que tienen estos enfermeros. (13)

Loayza. (2021), en su estudio titulado Efectos del estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cuzco, 2020. Tesis para optar el grado de magister en gestión de los servicios de la salud. Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como objetivo establecer la relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en el personal asistencial de enfermería, la actual investigación es de enfoque cuantitativo nivel correlacional y básica. La muestra lo conformaron 197 trabajadores. Se utilizó un instrumento creado por los investigadores con preguntas que respondan a las variables de estudio. Resultados que se evidenciaron: a nivel de estrés laboral lo trabajadores presentaron 40.1% estrés a nivel medio, 31.0% bajo y 28.9% alto; en lo concerniente al demérito laboral tenemos 49.2% nivel medio, 31.0% nivel bajo y 19.8% alto. La conclusión es: correlación baja negativa. (14)

Quispe. (2021), en el estudio titulado estrés laboral y factores de riesgos psicosociales en el personal del Centro de Salud de Ocongate, 2020. Tesis para el grado de magister en gestión de los servicios de la salud. Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como objetivo primordial especificar la

relación que hay en el estrés laboral y factores de riesgo psicosociales en dicho personal de la salud; la metodología que usó fue descriptiva, cuantitativa, corte transversal, diseño no experimental con un nivel correlacional hipotético deductivo. La población lo conformaron 50 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios creados por el investigador. Los resultados que se obtuvieron presentaron 40% de estrés alto, 20% estrés muy alto, 30% estrés bajo y 10% estrés medio; en las dimensiones resalta a nivel de despersonalización un 34% de estrés muy alto, insatisfacción profesional 46% alto, despersonalización 38% alto, agotamiento profesional con un 34% nivel bajo y referido a la variable factores de riesgos psicosociales se presentó un 28% nivel alto, 32% medio y 22% bajo. Llegando a la conclusión que se presenta relación positiva muy fuerte entre variables. (15)

Borja y Col. (2021), en su investigación titulada Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto Covid-19(...), hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz-2022. Tesis para optar la licenciatura. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, donde su objetivo fue precisar relación en estrés laboral y desempeño (...). Metodología aplicada, correlacional, enfoque cuantitativo, no experimental de corte trasversal. Muestra: 36 profesionales de enfermería que corresponden al servicio de emergencia. El estrés laboral se midió con la escala de "THE NURSING STRESS SCALE (NSS) y para el desempeño laboral la evaluación de desempeño profesional del MINSA. Resultados: 63,9 % sexo femenino, en rango de personas nombrado 15%. Un 75% presentan nivel de estrés bajo, un 19% un nivel medio, 5.6% un nivel alto, un 69% en cuanto al desempeño profesional, alto un 27,8% un nivel bajo, y en cuanto al tiempo de servicio que se relaciona con el estrés laboral se presenta ($p=0,048$) y la condición laboral con el desempeño profesional presentó de significancia ($p=0,043$). Conclusión: no hay relación entre las variables. (16)

Luego y León. (2020), en su estudio titulado Nivel de estrés y su relación en el desempeño laboral del personal de enfermería en la Red de Salud Contumaza-2020. Tesis para optar el grado en Salud Pública. Universidad

Cesar Vallejo. Trujillo- Perú. Refirió como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería. Aquí usamos la metodología basada en lo descriptivo de nivel correlacional, diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por 25 enfermeras. Los resultados presentan a percepción de estrés laboral un 42.22% estrés elevado, 22.22% bueno, 22.22% bajo y 13.33% regular; referido al nivel de conocimiento 26.67% regular, 17.78% bueno, 13.33% elevado y 42.22% bajo; también se halló la correlación y se usó la prueba no paramétrica r de Spearman con un efecto igual a -0.925 comprobando que se presenta una correlación moderada y también positiva. Indica una conclusión entre las variables estudiadas que se mencionan y presentan. En la conclusión indica que, entre las variables que se han estudiado y se mencionan presentan correlación. (17)

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Estrés Laboral

Escandón nos menciona en el 2015, que el estrés se inicia cuando el ser humano no se adapta o cuando tiene problemas psicológicos, así como axiológicos. Esto hace referencia a que no existe armonía entre aquellos factores que predisponen al estrés y no saber cómo enfrentarlos. (18)

Así mismo Chacón nos dice que si llevamos este concepto al entorno laboral, entonces la definición podría ser: falta de equilibrio entre lo que se quiere en el trabajo y todo aquello que el sienta como amenazante, entonces los interpreta como un peligro para su bienestar. (19)

Según lo mencionado por la OIT, considera al estrés como una enfermedad que afecta económicamente a los países, involucrando los problemas de salud ya sean físico, psicológico y emocional. Sin embargo, si el estrés se torna intenso a grave entonces produce cambios graves en una persona. (20)

El estrés es indispensable, a su vez es necesario ya sea por exceso o carencia, al ocurrir alguna alteración se convierte en distrés, lo cual exige una adaptación particular; cuando existe reposo muy prolongado la persona se encuentra enojada y fatigada, por el contrario se encuentra

agotado sometido a adaptación excesiva, por tanto es de importancia que cada persona sepa sus niveles de estrés, es decir hasta cuanto puede soportar ya que es necesario pequeñas dosis (es saludable) que permiten solucionar algunos problemas.(21)

-Tipos de estrés

Existen dos tipos de estrés, uno es el estrés positivo conocido como "EUSTRES" y el otro estrés negativo conocido como "DISTRES". Estos tipos de estrés tienen características y cualidades que los distinguen, entonces uno se considera como estrés bueno y al otro como estrés malo, presentaremos los conceptos de diversos puntos de vista:

- Eustres según Ticona, se presenta cuando se tienen reacciones positivas, afirmativas y creativas frente a una circunstancia la cual nos permite solucionar objetivamente las dificultades que tenemos diariamente, gracias a nuestras destrezas y capacidades. (22)
- Distrés según Ticona refiere: cuando no se pueden afrontar las dificultades de la vida y estas nos abruman, se vuelven excesivas e intensas, entonces nos encontramos frente a este tipo de estrés, el cual agota toda la posible solución de afrontamiento. (22)

Los enfermeros nos encontramos en constante estrés debido a las diversas demandas de atención, horarios de trabajo que en muchos casos son turnos de hasta 24 horas, muerte de un paciente, supervisiones excesivas, falta de equipos de trabajo, poco personal y recarga de trabajo. Es importante el trabajo en equipo, pues si esto no va bien también se desencadena diversos altibajos en la calidad de atención. Es importante mantener una buena relación con todo el entorno de trabajo en bien de los trabajadores, así como de los pacientes. (23)

Entre las Dimensiones del estrés laboral en profesionales de la salud tenemos:

- Presión – Exigencia: Son características específicamente vinculadas al crecimiento profesional y pues no siempre se depende del lugar donde se labore. Cuando el profesional no se siente conforme de poder realizar un trabajo fructuoso o cree que no puede alcanzar al

incremento de labor que se le ha recargado, en estas posiciones se podrían desencadenar el estrés laboral. (24)

- Organizativos y Relaciones Humanas: las relaciones o vínculos interpersonales son el fundamento natural que nos identifica como seres humanos. Con respecto al ambiente laboral en salud es importante tener un buen equipo de trabajo que nos permita la posibilidad de poseer una comunicación activa y el confort de pertenecer a un equipo, que se dedican como promotores de factores estresantes y permiten nuestro desarrollo. No obstante, existe otro vínculo de relaciones interpersonales en las que se deja de ser moderador para cambiar en sí mismas y convertirse en fuentes importantes de estrés. (25)
- Ambientales: El medio ambiente en que vivimos, trabajamos y nos asociamos, en el cual incide en nuestra salud, rendimiento, actividades diarias, pensamiento, emociones, concentración, etc. Diversas son las disposiciones del medio ambiente las que nos ocasionan estrés, como por ejemplo el ruido, la congestión vehicular, la poca iluminación, el espacio disponible, la contaminación, etc. Muchas veces no nos damos cuenta y pasan desapercibidos, estos incentivos que estimulan a nuestro organismo. Esta estimulación impacta en el funcionamiento del cuerpo y en su equilibrio, causando el estrés. (26)

3.2.2. Desempeño Profesional

Diariamente, directivos e instituciones buscan asegurar a las personas con mejores capacidades y aptitudes para que puedan desarrollar un determinado tipo de trabajo, dentro de su institución. Para conseguirlo, se valen de recursos como evaluaciones, la entrevista laboral y otras herramientas. (27)

Cuando hablamos de desempeño laboral nos estamos refiriendo a la calidad del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus 30 habilidades interpersonales y que incide directamente en los resultados

de la organización. En definitiva, se trata de cómo se comporta y cómo hace su trabajo un empleado y de cómo impacta eso en la organización, tanto de manera positiva como negativa. Resulta entonces sumamente importante medir el desempeño laboral a través de lo que se conoce como evaluación de desempeño. (28)

El Diccionario Larousse, nos dice que el desempeño laboral es una acción y efecto de desempeño, lo cual está referido a realizar todas las actividades o funciones que estén obligados. (29)

De igual modo para Chiavenato, nos menciona, que el trabajador entrega sus fuerzas en la empresa y debe desarrollar sus actividades de forma eficiente. (30)

Según Añorga, refiere que "el desempeño laboral es la capacidad de la persona para realizar acciones, obligaciones y deberes propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo" Pérez V, define al desempeño laboral como un grupo de acciones que realiza un individuo durante el desarrollo de su trabajo para alcanzar los objetivos trazados por la institución, cumpliendo con todas las asignaciones de su trabajo y en consecuencia obteniendo un excelente rendimiento durante su turno de trabajo. (31)

El desempeño deficiente se creía durante mucho tiempo que era a causa de la falta de conocimientos teóricos y prácticos, pero en la actualidad el desempeño del profesional de la salud depende de muchos aspectos como por ejemplo las características de los trabajadores sanitarios, el propio sistema de salud, la población atendida y el propio entorno de los trabajadores que determina las condiciones en las que se desempeña. (32)

Según lo propuesto por Stoner et al. (2003) tenemos las siguientes dimensiones que detallaremos a continuación:

- Métodos y objetivos: Proceso que es sostenible en el tiempo debido a que es dinámico, por el cual toda persona demuestra habilidades, conocimientos y un buen proceder o juicio. (33)

- Compromiso con la institución: Es parte de la calidad de trabajo profesional que se realiza; es reflejado a través del rostro. Es estar comprometido para crecer a la par con la empresa. (33)
- Satisfacción en el puesto y crecimiento profesional: Trabajo realizado por un conjunto de personas que comparten los mismos puntos de visión y misión de una empresa. (33)

Teoría de Callista Roy

En el estudio que se muestra, se resalta a la prestigiosa científica con su base teórica fundamentada, de nombre Callista Roy, que refiere que los medios vivenciales son componente organizado se relacionan para unir un todo e interaccionan con los demás sistemas y expone que la persona, como paciente, es un sistema abierto, pues se adapta continuamente, tiene un ciclo de ingreso, en el proceso y también salida; el modelo de la teorista Callista Roy nos presenta cuatro formas de adaptación (27)

- 1) Modo Fisiológico y físico que se adapta: Se refiere a aspectos físicos y químicos que están inmersos en el ser vivo, los cuales se regulan a través de un subsistema. En este aspecto está referido a necesidades de actividad, descanso, oxigenación, eliminación, nutrición y protección. (27)
- 2) Adaptación del auto concepto: Incluye a lo que se percibe de uno mismo, es decir la imagen que tengo de mí, así como un sentido de integridad con el universo. (27)
- 3) Adaptación en función al rol: Aquí se enfoca en el rol que desempeña la persona en la sociedad, ubicarme en el contexto primario, secundario y terciario. (27)
- 4) Adaptación de interdependencia: El cual se logra a través de las relaciones afectivas la comunicación que tenga con otras personas, el cual está basado en amor, respeto, valores y dar y recibir amor. (27)

Menciona que la intervención del enfermero (a) entra a tallar cuando el paciente tiene más energía cuando afronta los problemas y de ese modo

va quedando poca energía para la supervivencia, el crecimiento, el desarrollo, la reproducción y por último el dominio (28).

3.3. Marco conceptual

- Estrés laboral: Situaciones agobiantes desencadenan reacciones psicosomáticas. (34)

En lo referente a los profesionales enfermeros el, trabajo bajo presión ocasiona estrés, inclusive existen diversos tipos de estrés los cuales pueden llegar a ser crónicos también, estos a su vez afectan tanto a nivel psicológico, así como su desempeño de trabajo. (34)

- Desempeño profesional: Actitud que una persona tiene frente a acciones que va a realizar y están bajo su cargo, por ende, exigidas por su puesto de trabajo. (35)

Es lo que cada persona hace de manera sistemática en su puesto de trabajo desarrollando todo su potencial, lo cual le brinda un valor agregado a su desempeño en virtud de sus cualidades. (35)

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación

El tipo de estudio es básico. Según lo que se precisa en el estudio también se denomina pura, ya que no se pretende resolver ningún problema, solo sirve como base teórica para otras investigaciones. (36)

Lo que se busca es observar la relación de las variables en un solo momento de tiempo.

4.1.2. Nivel de investigación

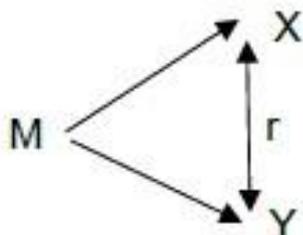
El nivel es relacional, en lo que refiere a buscar la dependencia probabilística sin que exista dependencia. (36)

4.2. Diseño de la investigación

La presente investigación tiene como diseño no experimental, descriptivo, correlacional, transversal. (37)

Lo que se pretende con el estudio es describir el comportamiento de las variables en el contexto del fenómeno de estudio.

El esquema de diseño correlacional:



Donde:

M: Muestra de estudio

X: Variable estrés laboral Y:

Variable desempeño profesional r:

Correlación

4.3. Hipótesis general

H.G Existe relación directa entre estrés laboral y el desempeño profesional en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.

4.3.1. Hipótesis específica

H.E 1 Existe relación significativa entre Estrés laboral y cumplimiento de metas y objetivos en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.

H.E 2 Existe relación significativa entre estrés laboral y compromiso con la institución en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.

H.E 3 existe relación significativa entre estrés laboral y satisfacción en el puesto y crecimiento en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.

4.4. Identificación de las variables

4.4.1. Estrés laboral: Escandón nos menciona en el 2015, que el estrés se inicia cuando el ser humano no se adapta o cuando tiene problemas psicológicos, así como axiológicos. Esto hace referencia a que no existe armonía entre aquellos factores que predisponen al estrés y no saber cómo enfrentarlos. (18)

4.4.2. Desempeño profesional: De igual modo para Chiavenato, nos menciona, que el trabajador entrega sus fuerzas en la empresa y debe desarrollar sus actividades de forma eficiente. (30)

4.5. Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Estrés Laboral	Presión – Exigencia	Responsabilidad en la atención	1, 2, 3, 4, 5, 6.	Nunca:0	Nivel alto (4463),	Ordinal
		Reportes al cambio de turno				
		Atenciones prolongadas				
		Carga de trabajo				
	Factores Organizativos y Relaciones Humanas	Compromiso organizacional	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17.	Poco estresante: 1	Nivel medio (22-43) y nivel bajo (021).	
		Relaciones interpersonales				
		Desconfianza				
		Falta de motivación				
		Falta de personal				
	Factores ambientales	Control de medicamentos, insumos y equipos	18, 19, 20, 21.	Medianamente estresante:2		
		Falta de recursos materiales				
		Inadecuado ambiente de trabajo				
		Equipos inoperativos en el servicio.				
Contaminación auditiva						
			Muy estresante:3			

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Desempeño Profesional	cumplimiento de metas y objetivos	Obediencia	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Nunca: 0 Casi nunca: 1 A veces: 2 Casi siempre: 3 Siempre: 4	Alto desempeño (82-87).	Ordinal
		Trabajo bajo presión				
		Toma de decisiones				
		Confianza				
		Dinámica /proactividad				
		Beneficios				
		Claridad				
		Influencia				
		Inteligencia				
	Compromiso con la institución	Comprometido	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20			
		Amabilidad				
		Me preocupo por el servicio				
		Cauteloso				
		Cuidadoso				
		Orden				
		Identificar problemas				
		Tengo una actitud cuidadosa con mi material de trabajo				
		Reportar desperfectos				
	Dialogar					
	Satisfacción en el puesto y crecimiento	Escucho	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30			
		Proactivo				
		Ética profesional				
		Elocuente				
		Destrezas				
		inseguridad				
		Capacitación				
		Opinar				
		autosuficiente				

Decisiones

4.6. Población y muestra

Esta población está compuesta por todos los profesionales de salud que forman la Micro Red Huacrachuco, según el registro de muestra es de 48 profesionales de la salud.

La muestra será censal ya que trabajaremos con el total de la población, 48 profesionales de la salud.

Se utilizó la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia.

Criterios de inclusión:

- Profesionales de salud que laboren en la Micro Red Huacrachuco, Huánuco.
- Profesionales de salud que quieran intervenir voluntariamente.

Criterios de exclusión:

- Profesionales de salud que corresponden a otra Micro Red.
- Profesionales de la salud que no terminaron el cuestionario.
- Profesionales de la salud que no deseen realizar el estudio.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para la variable Estrés laboral se empleó un cuestionario de 21 preguntas el cual se realizó en Fórnes en 1994, para esta investigación el cual se cuenta con validez del 0.7 siendo muy buena, para la confiabilidad del instrumento se empleará una prueba piloto de 30 personas se realizó mediante Alfa de Cron Bach dando como resultado el 0.87 quiere decir una excelente confiabilidad. En la dimensión cumplimiento de presión y exigencia: tenemos los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6. Para la dimensión organizativos y relaciones humanas: 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17. Para la dimensión Factores ambientales: 18, 19, 20, 21. La medición será a través de nivel alto (44-63), nivel medio (22-43) y nivel bajo (0-21).

Para la segunda variable desempeño profesional de usará un cuestionario con 30 preguntas, tomado de Chacón (2017), el cual presenta una confiabilidad de 0,885 valor que es considerado altamente confiable. En la dimensión cumplimiento de metas y objetivos: tenemos los ítems 1, 2,

3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10. Para la dimensión compromiso con la institución: 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20. Para la dimensión satisfacción del puesto y crecimiento profesional: 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30. La medición será a través de Bajo desempeño (37-59), Mediano desempeño (60-81) y Alto desempeño (82-87).

Ficha técnica del instrumento		
Nombre del instrumento	Estrés laboral	Desempeño profesional
Autor	Mendoza Vargas Synthia y Reaño Infantas Tennessee	Liliana Chacón Gallardo
Año	2021	2016
Procedencia	Universidad César Vallejo	Universidad César Vallejo
País	Perú	Perú
Dimensiones	Presión y exigencia, organizativos y relaciones humanas, ambientales.	Cumplimiento de metas y Objetivos, Compromiso con la Institución, Satisfacción con el puesto y Crecimiento profesional
Escalas	Alto, medio y bajo.	Escalas: Nunca (0), Casi nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4)
Número de ítems	21	30
Aplicación	Individual	Individual

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos

La técnica utilizada fue la encuesta a través del cuestionario, se procederá a realizar el vaciado de datos una hoja Excel en la cual estará separado de acuerdo a sus dimensiones. Luego se transfirió al paquete estadístico SPSS Versión 25. Finalmente se presentarán a través de tablas y figuras.

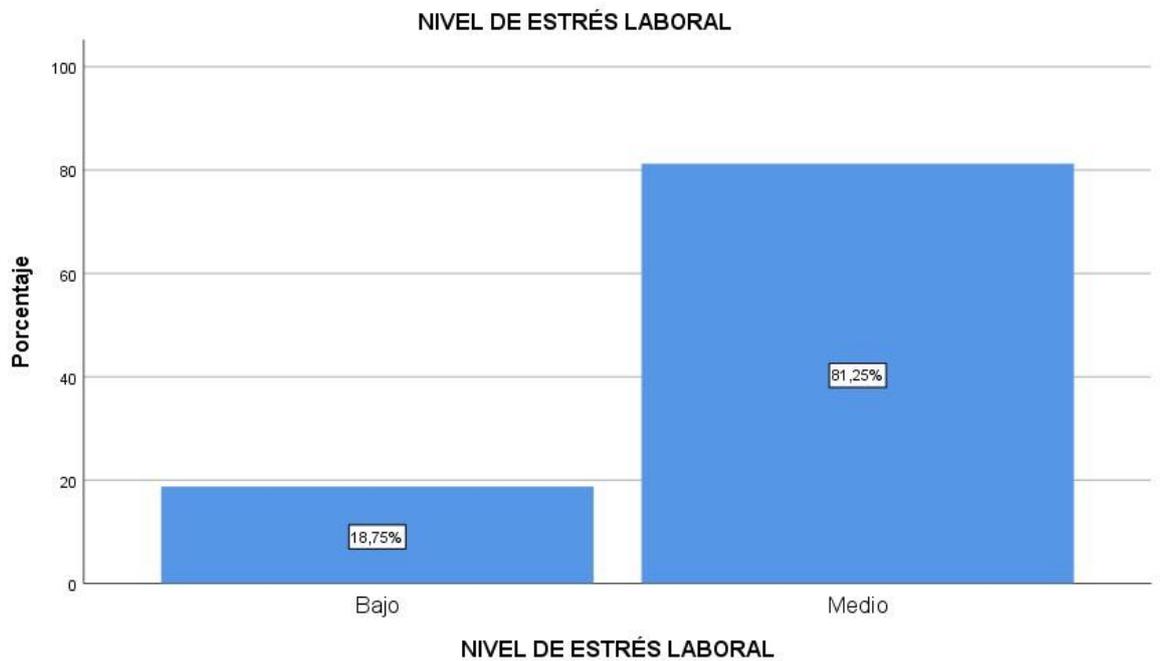
V. RESULTADOS 5.1 Presentación de resultados

Tabla 1. Nivel de estrés laboral en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	18,8	18,8	18,8
	Medio	39	81,3	81,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 1. Nivel de estrés laboral en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.



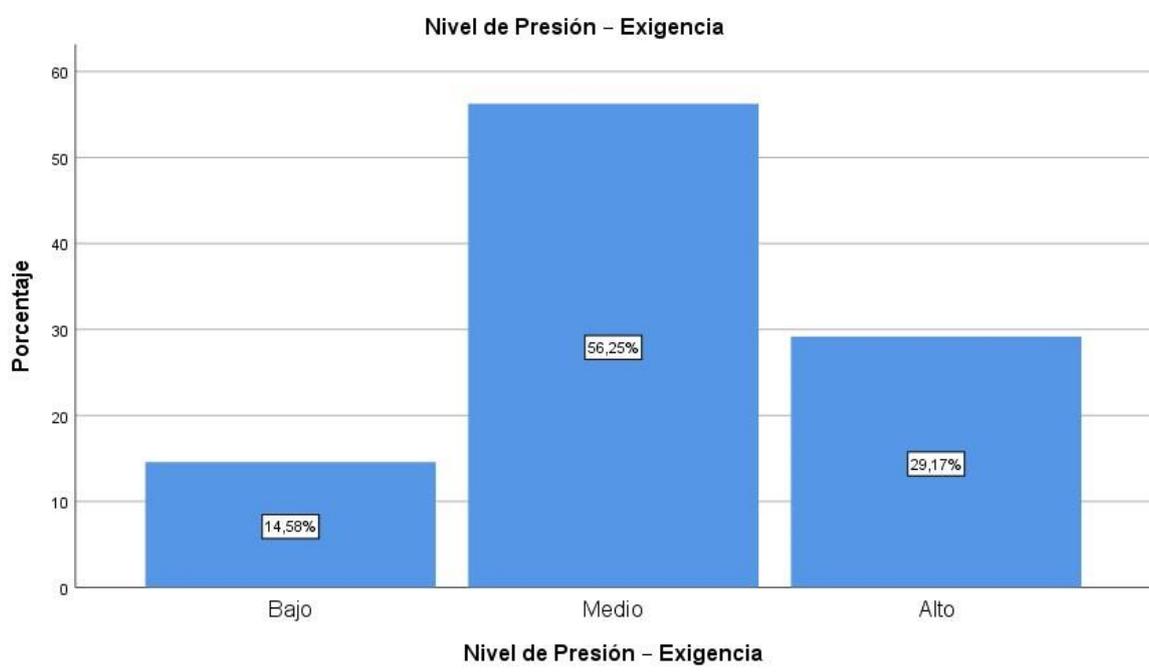
Fuente: elaboración propia.

Tabla 2.
 Nivel de presión - exigencia en los enfermeros (as) de la Micro Red.
 Huacrachuco, Huánuco - 2022.

Nivel de Presión – Exigencia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	14,6	14,6	14,6
	Medio	27	56,3	56,3	70,8
	Alto	14	29,2	29,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 2. Nivel de presión - exigencia en los enfermeros (as) de la Micro Red
 Huacrachuco, Huánuco - 2022.



Fuente: elaboración propia.

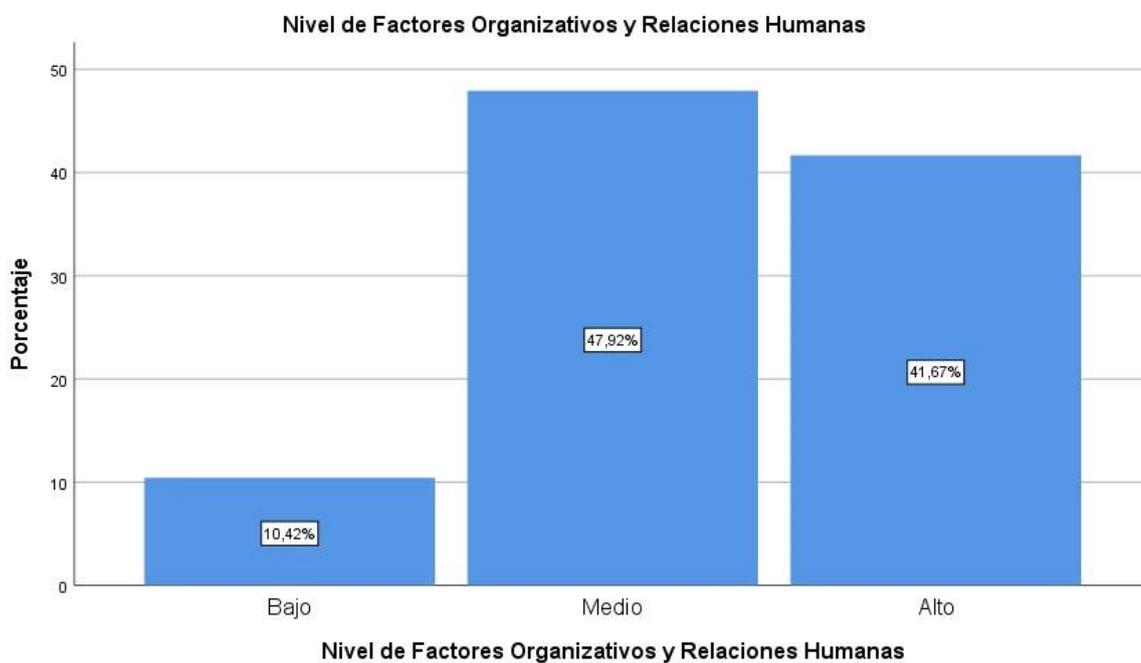
Tabla 3. Nivel de

factores organizativos y relaciones humanas en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.

Nivel de Factores Organizativos y Relaciones Humanas					Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válido	Bajo	5	10,4	10,4	10,4
	Medio	23	47,9	47,9	58,3
	Alto	20	41,7	100,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 3. Nivel de factores organizativos y relaciones humanas en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.



Fuente: elaboración propia.

Tabla 4.

Nivel de factores ambientales en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.

Nivel de Factores ambientales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	20,8	20,8	20,8
	Medio	14	29,2	29,2	50,0
	Alto	24	50,0	50,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 4. Nivel de factores ambientales en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.

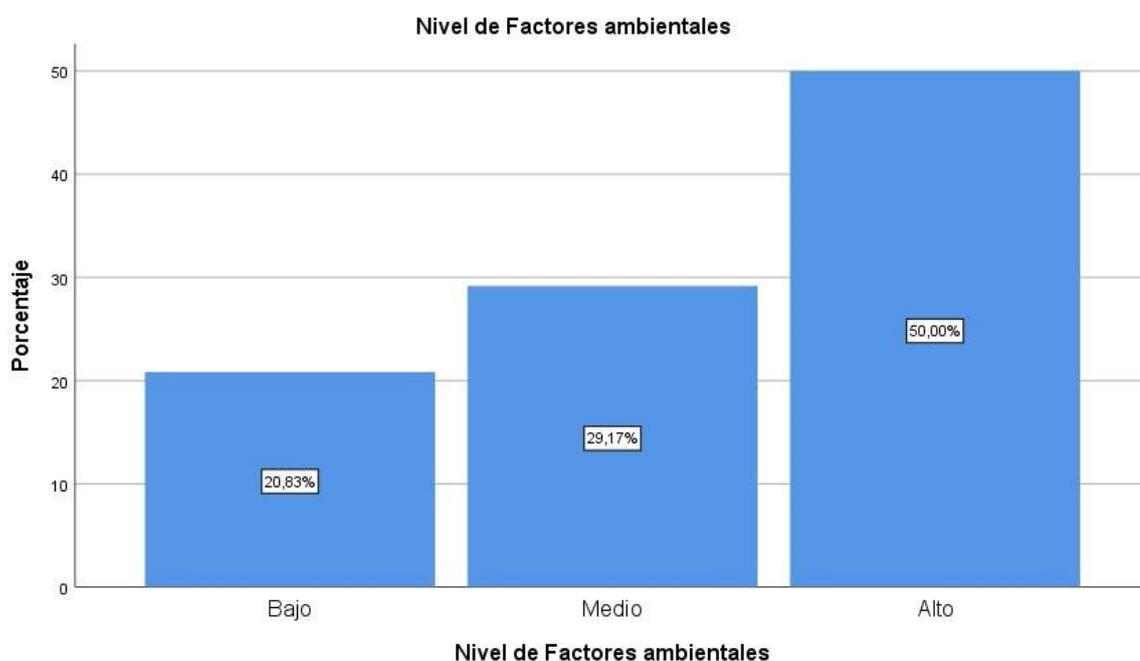


Tabla 5. Nivel de
Fuente: elaboración propia

desempeño profesional en los enfermeros (as) de la Micro
Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.

NIVEL DE DESEMPEÑO PROFESIONAL					Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válido	Medio	14	29,2	29,2	29,2
	Alto	34	70,8	70,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Figura 5. Nivel de desempeño profesional en los enfermeros (as) de la Micro
Red. Huacrachuco, Huánuco - 2022.

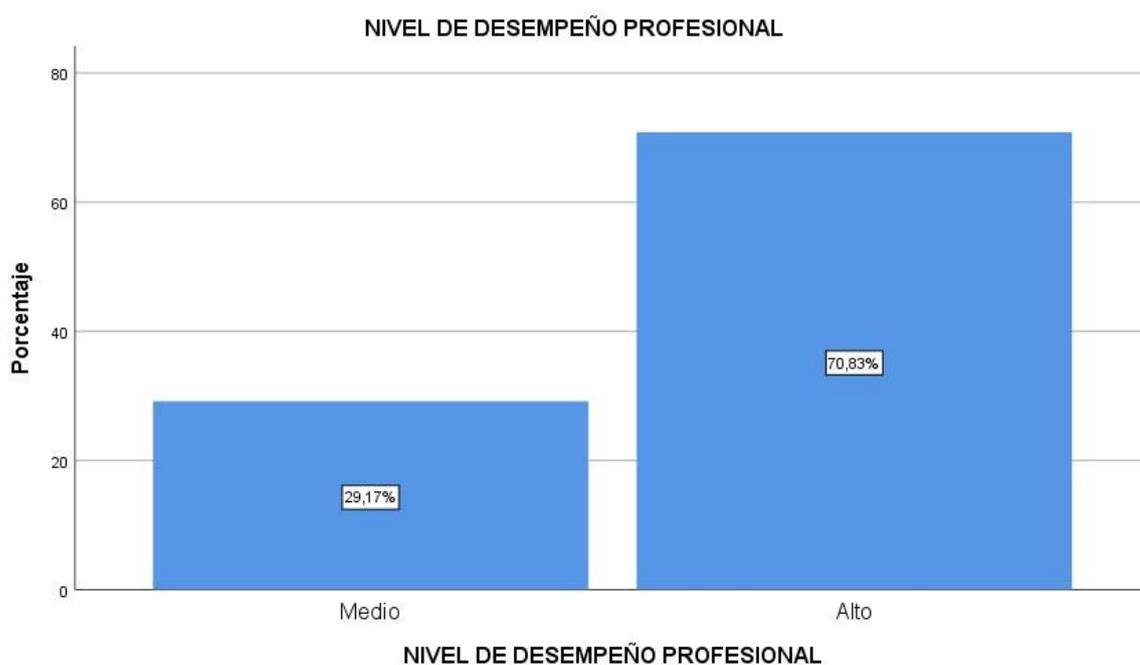


Tabla 6.

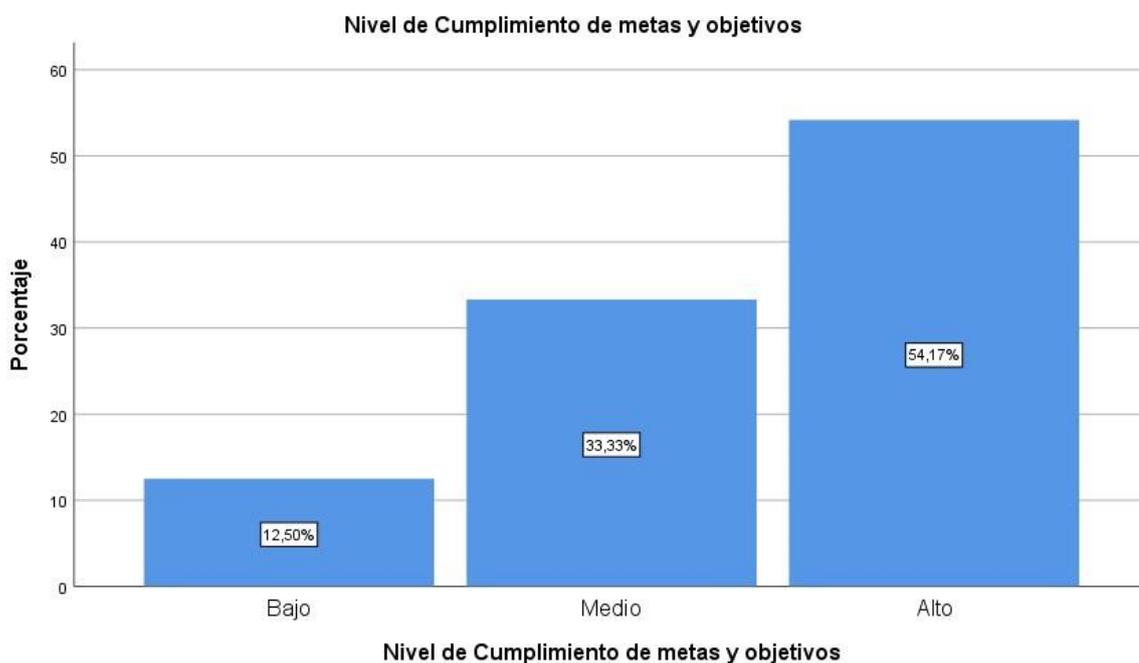
Fuente: elaboración propia

Tabla
6. Nivel decumplimiento de metas y objetivos en los enfermeros (as)
de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.

Nivel de Cumplimiento de metas y objetivos					Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válido	Bajo	6	12,5	12,5	12,5
	Medio	16	33,3	33,3	45,8
	Alto	26	54,2	54,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 6. Nivel de cumplimiento de metas y objetivos en los enfermeros
(as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.



Fuente: elaboración propia.

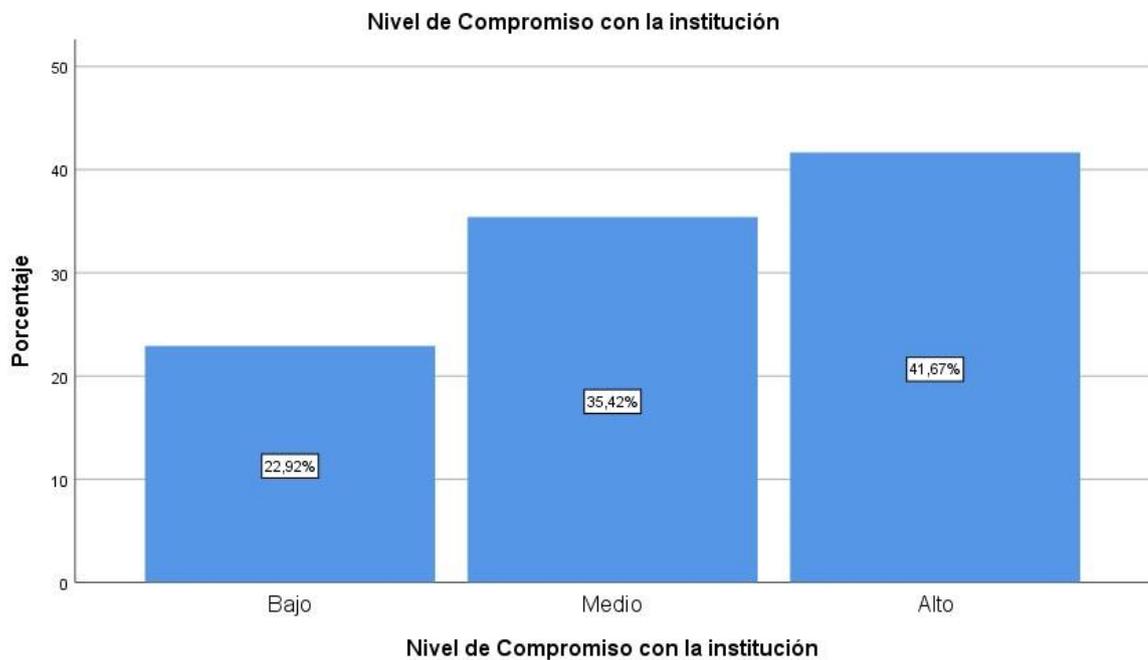
Tabla

7. compromiso con la institución en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.

Nivel de Compromiso con la institución					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	22,9	22,9	22,9
	Medio	17	35,4	35,4	58,3
	Alto	20	41,7	41,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 7. Nivel de compromiso con la institución en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.



Fuente: elaboración propia.

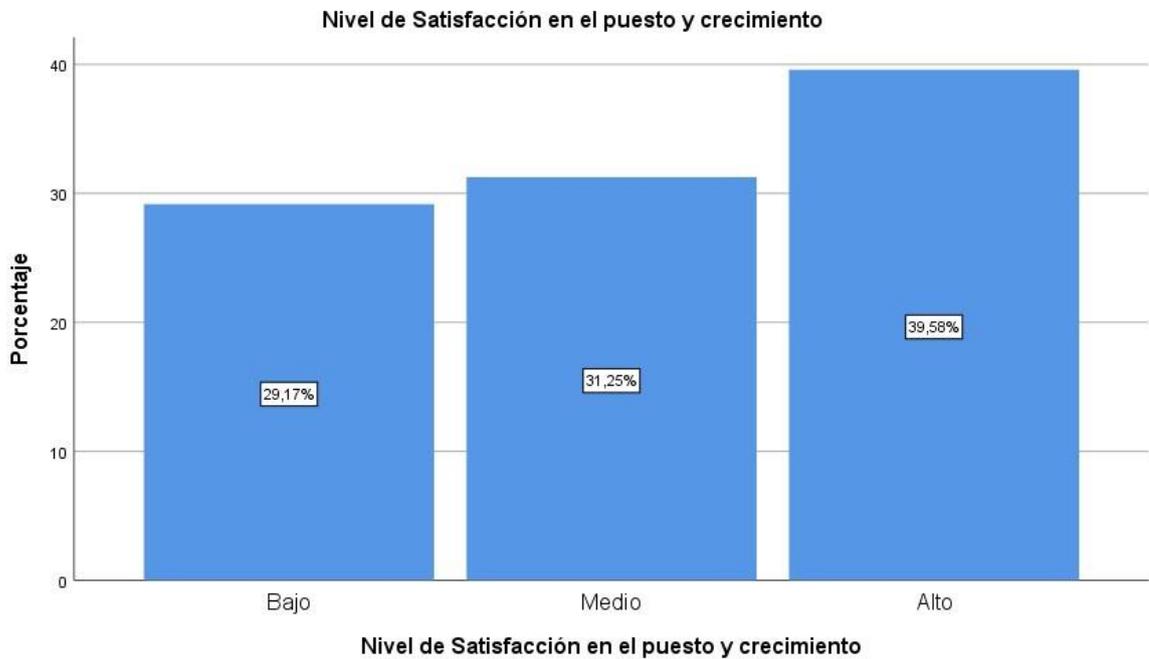
Tabla Nivel de

8. Nivel desatisfacción en el puesto y crecimiento en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.

Nivel de Satisfacción en el puesto y crecimiento					Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válido	Bajo	14	29,2	29,2	29,2
	Medio	15	31,3	31,3	60,4
	Alto	19	39,6	39,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 8. Nivel de satisfacción en el puesto y crecimiento en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.



Fuente: elaboración propia.

Tabla

5.2. Interpretación de resultados

- En la tabla 1 y figura 1: se observa que del 100% de encuestados el 81.25% presenta estrés nivel medio, seguido del estrés bajo con 18.75%.

- De la tabla 2 y figura 2: referido al nivel de estrés en la dimensión presión exigencia encontramos nivel de estrés alto con 29.17%, nivel medio con 56.25% y nivel bajo con 14.58%.
- De la tabla 3 y figura 3: referido al nivel de estrés en la dimensión factores organizativos y relaciones humanas encontramos nivel de estrés alto con 41.67%, nivel medio con 47.92% y nivel bajo con 10.42%.
- De la tabla 4 y figura 4: referido al nivel de estrés en la dimensión factores ambientales encontramos nivel de estrés alto con 50.00%, nivel medio con 29.17% y nivel bajo con 20.83%.
- De la tabla 5 y figura 5: referido al nivel de desempeño profesional encontramos nivel de desempeño alto con 70.83%, nivel medio con 29.17%. no existiendo nivel de desempeño.
- De la tabla 6 y figura 6: referido al nivel de desempeño profesional en la dimensión cumplimiento de metas y objetivos encontramos nivel de desempeño alto con 51.17%, nivel medio con 33.33% y nivel de desempeño bajo con 12.50%.
- De la tabla 7 y figura 7: referido al nivel de desempeño profesional en la dimensión compromiso con la institución encontramos nivel de desempeño alto con 41.67%, nivel medio con 35.42% y nivel de desempeño bajo con 22.92%.
- De la tabla 8 y figura 8: referido al nivel de desempeño profesional en la dimensión satisfacción en el puesto y crecimiento encontramos nivel de desempeño alto con 39.58%, nivel medio con 31.25% y nivel de desempeño bajo con 29.17%.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

6.1.1. Pruebas de normalidad

Para determinar la normalidad de las variables, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, por lo tanto, se plantea las siguientes hipótesis para demostrar la normalidad:

Ho: Los datos de Estrés Laboral provienen de una distribución normal.

H1: Los datos de Estrés Laboral no provienen de una distribución normal.

Ho: Los datos de Desempeño Profesional provienen de una distribución normal.

H1: Los datos de Desempeño Profesional no provienen de una distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

$p < 0.05$, se rechaza la Ho. $p >$

0.05 , no se rechaza la Ho.

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 9. Prueba de Kolmogórov-Smirnov

		ESTRÉS	DESEMPEÑO
		LABORAL	PROFESIONAL
N		48	48
Parámetros normales ^{a,b}	Media	28,38	86,50
	Desv. Desviación	7,073	7,403
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,152	,129
	Positivo	,067	,129
	Negativo	-,152	-,122
Estadístico de prueba		,152	,129
<u>Sig. asintótica(bilateral)</u>		<u>,007^c</u>	<u>,043^c</u>

a. La distribución de prueba es normal.

- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

Por lo tanto, se afirma con pruebas estadísticas que la variable Estrés Laboral y Desempeño Profesional no tiene distribución normal, porque el nivel de significancia es de 0.007 y 0.043 lo cual indica que $p < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , los datos no provienen de una distribución normal entonces se utilizará el coeficiente Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H_0 . El Estrés Laboral no afecta significativamente en Desempeño Profesional en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco- 2022

H_1 . El Estrés Laboral afecta significativamente en Desempeño Profesional en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco- 2022.

Tabla 10. Prueba de hipótesis entre estrés laboral y desempeño profesional en los enfermeros (as) de la Micro Red. Huacrachuco- Huánuco 2022.

			ESTRÉS LABORAL	DESEMPEÑO PROFESIONAL
Rho de Spearman	ESTRÉS LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,995**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	DESEMPEÑO PROFESIONAL	Coefficiente de correlación	,995**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 10, se observó un coeficiente según la correlación de $r=0.995$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma

que existe una correlación muy alta de Estrés Laboral en el Desempeño Profesional en los enfermeros (as) de la Micro Red. Huacrachuco, Huánuco- 2022.

Tabla 11.

Prueba de hipótesis entre estrés laboral y cumplimiento de metas y objetivos en los enfermeros (as) de la Micro Red. Huacrachuco- Huánuco 2022.

		Correlaciones	
		ESTRÉS LABORAL	Cumplimiento de metas y objetivos
Rho de Spearman	ESTRÉS LABORAL	1,000	,807**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	48	48
	Cumplimiento de metas y objetivos	,807**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	48	48

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 11, se observó un coeficiente según la correlación de $r=0.807$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe una correlación muy alta de estrés laboral en el Cumplimiento de metas y objetivos en los enfermeros (as) de la Micro Red. Huacrachuco, Huánuco- 2022.

Tabla 12.

Prueba de hipótesis entre estrés laboral y compromiso con la institución en los enfermeros (as) de la Micro Red. Huacrachuco-Huánuco 2022.

Correlaciones				
			ESTRÉS LABORAL	Compromiso con la institución
Rho de Spearman	ESTRÉS LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,897**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Compromiso con la institución	Coefficiente de correlación	,897**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 12, se observó un coeficiente según la correlación de $r=0.897$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe una correlación muy alta de estrés laboral en el Cumplimiento de metas y objetivos en los enfermeros (as) de la Micro Red. Huacrachuco, Huánuco- 2022.

Tabla 13.

Prueba de hipótesis entre estrés laboral y satisfacción en el puesto y crecimiento en los enfermeros (as) de la Micro Red. Huacrachuco- Huánuco 2022.

Correlaciones				
			ESTRÉS LABORAL	Satisfacción en el puesto y crecimiento
Rho de Spearman	ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,772**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Satisfacción en el puesto y crecimiento	Coeficiente de correlación	,772**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 13, se observó un coeficiente según la correlación de $r=0.772$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe una correlación alta de estrés laboral en el Cumplimiento de metas y objetivos en los enfermeros (as) de la Micro Red. Huacrachuco, Huánuco- 2022.

Tabla 14.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados

En la prueba de hipótesis entre estrés laboral y desempeño profesional en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco – 2022. Se determinó una correlación de $r=0.995$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con lo cual se confirma que existe una correlación muy alta de Estrés Laboral en el Desempeño Profesional, lo mismo ocurre para la investigación realizada por Llapa et al., en el 2018 (11) quien concluye que los factores de organización y proceso del trabajo en el entorno de enfermería, conlleva a un nivel de estrés de alto riesgo. Asimismo, el estudio de Fuentes E., en el año 2021(12) y León G en el año 2020 (17) concluye que existe relación significativa entre las variables de estudio. Para el caso de estudio de Onofre en el 2019 (10), las variables no guardaron relación entre ellas se presentó estrés bajo, 37% medio y 16% alto; para el desempeño laboral se encontró 37.5% desempeño satisfactorio, 35% muy buen desempeño y 27.5% excelente. En contraparte con nuestro estudio ya que Molina y Col., en el año 2019(9) presentó inadecuados cuidados debido a los desencadenantes del estrés. También mencionares que el estudio de Quispe M., en el año 2021(15) llegó a la conclusión que se presenta relación positiva muy fuerte entre las variables, lo mismo ocurre para la investigación de Borja KY, y Col., en el año 2021(16)

Asimismo, para la prueba de hipótesis entre el estrés laboral y el cumplimiento de metas y objetivos en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco- 2022. se determinó una correlación de $r=0.807$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), por lo tanto, se confirma que existe una correlación muy alta de Estrés Laboral en el Cumplimiento de metas y objetivos en los enfermeros. León G en el año 2020 (17) usó la prueba no paramétrica r de Spearman con un efecto igual a -0.925 comprobando que se presenta una correlación moderada, lo cual indica que las variables presentan correlación.

De igual modo para la prueba de hipótesis entre estrés y compromiso con la institución en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco – 2022. se determinó una correlación de $r=0.897$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), por lo tanto, se confirma que existe una correlación muy alta de Estrés Laboral y compromiso con la institución. Borja KY, y Col., en el año 2021(16) en cuanto al tiempo de servicio que se relaciona con el estrés laboral se presenta ($p=0,048$) y la condición laboral con el desempeño profesional presentó de significancia ($p=0,043$). Conclusión: no hay relación entre las variables.

Finalmente, para la prueba de hipótesis entre estrés y satisfacción en el puesto y crecimiento en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022. se determinó una correlación de $r=0.772$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), por lo tanto, se confirma que existe una correlación alta de estrés laboral y satisfacción en el puesto y crecimiento. Para el caso concerniente al demérito laboral tenemos 49.2% nivel medio, 31.0% nivel bajo y 19.8% alto, por tanto, en el estudio expuesto por Loayza M., en el año 2021(14) llegaron a la conclusión que las variables presentaron correlación baja negativa.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1.- El estrés laboral y desempeño profesional en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022. Se determinó una correlación de $r=0.995$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con lo cual se confirma que existe una correlación muy alta de Estrés Laboral en el Desempeño Profesional.

2.- El estrés laboral y el cumplimiento de metas y objetivos en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022. Se determinó una correlación de $r=0.807$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), por lo tanto, se confirma que existe una correlación muy alta de Estrés Laboral en el Cumplimiento de metas y objetivos en los enfermeros.

3.- El estrés y compromiso con la institución en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022 se determinó una correlación de $r=0.897$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), por lo tanto, se confirma que existe una correlación muy alta de Estrés Laboral y compromiso con la institución.

4.-El estrés y satisfacción en el puesto y crecimiento en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022 se determinó una correlación de $r=0.772$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), por lo tanto, se confirma que existe una correlación alta de Estrés Laboral y satisfacción en el puesto y crecimiento.

RECOMENDACIONES

1.- Recomendar al director de la institución de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022, programar evaluaciones en el personal enfermero, para detectar aquellos que presenten estrés y poder atenderlos a tiempo, para evitar que esto pueda llegar a mayores consecuencias como la depresión y ansiedad, siendo reflejado en la atención al usuario.

2.-Charlas informativas de cómo afrontar el estresa nivel personal, hogar y social, con el único fin de tener enfermeros con un equilibrio bio-psicosocial.

3.-Evaluaciones periódicas para identificar aquellos enfermeros que estén presentando indicadores de estrés y poder abordarlos con charlas, orientaciones e inclusive una rotación de trabajo adecuado a sus requerimientos con el objetivo de mejorar.

4.-Permitir que los alumnos de diversas universidades que se encuentren en los últimos ciclos cumplan con un rol de prevención en la salud para que los profesionales que se encuentran en los Centros puedan continuar su atención asistencial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1.- Organización Mundial de la Salud. [Online].2022 [consultado 25 agosto de 2022] Available from: <https://www.elsevier.es/esrevista-offarm-4-articulo-estres-burn-outdefinicion%20prevencion13112896#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,biol%C3%B3gico%20necesario%20para%20la%20supervivencia>
- 2.-Bohorquez EP. (2020). Motivación Y El Desempeño Laboral: El Capital Humano Como Factor. Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos, 20(3), 385-390.
3. Organización Internacional del Trabajo. [Online]. 2017 [30 de abril del 2022]. Available from: <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- 4.- MINSA. Estrés laboral afecta a casi el 26% de la población adulta de Lima. [Online]. [citado 26 de setiembre 2022]. Diario Perú 21. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/42313-estres-laboralafecta-acasi-el-26-de-la-poblacion-adulta-de-lima>
- 5.- Forastieri V. Boletín Internacional de Investigación Sindical. [Online].; 2016 [cited 2021 Junio 1]. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--actrav/documents/publication/wcms_749666.pdf
- 6.- Organización Mundial de la Salud. World Health Organization. [Online].; 2020 [citado el 3 de mayo del 2022]. Available from: <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/ccupationalhealth-stress-atthe-workplace>.
- 7.- Mejía Christian R, Chacón Jhosselyn I, Enamorado-Leiva Olga M, Garnica Lilia Rosana, Chacón-Pedraza Sergio Andrés, García-Espinosa Yislem

Analyn. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev. Asoc Esp Espec Med Trab [Internet].

2019 [citado 2022 Oct 01]; 28(3): 204-211. Disponible en:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113262552019000300004&lng=es. Epub 13-Ene-2020.

8.- Ministerio de Salud. Plataforma Digital Única del Estado Peruano. [Online].

2020 [cited 2021 Junio 1]. Available from:

<https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/212421-brigadas-del-instituto-nacional-de-salud-mental-brindan-soporte-emocional-apersonal-en-primera-linea-frente-al-covid-19>.

9.- Molina-Chailán, Pía Mabel, Muñoz-Coloma, Marisol, & Schlegel-San Martín, Giannina. (2019). Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 65(256), 177185. Epub 22 de marzo de 2021. Recuperado en 17 de septiembre de

2022, de

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2019000300177&lng=es&tlng=es

10.- Onofre Pérez L. Grado de asociación entre el Estrés laboral y el Desempeño laboral del personal de la dirección de talento humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. 1, Quito, en el año 2019. [Online] [Citado el 30 de agosto 2022] [Tesis para optar el grado de magister]. Disponible en:

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

11.- Llapa Rodriguez, Eliana. (2018). Estresse ocupacional em profissionais de enfermagem. Rev enferm UERJ., 26, 1-5. [Online] [Citado el 28 de agosto 2022] Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/328594205_Estresse_ocupa_cional_em_profissionais_de_enfermagem

12.- Fuentes Cubas E. La relación que hay entre estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería del hospital II 1 Moyobamba, 2021.

Disponible en:
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6638/EIva%20FUENTES%20CUBAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

13.- Morales Rios DY. Estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021.

Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74361/Morales_RDY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

14.- Loayza M. (2020). Efecto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020. Tesis de Maestría. Obtenido de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57618/Loayza_CMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

15.- Quispe Sornoza M. (2021). Estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales en el personal del centro de salud de Ocongote, 2020.

Tesis de Maestría. Obtenido de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57142>

16.- Borja Chuqui, Kevin Yonatan; Salas Lirio, Shirley Catherine. Determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto COVID- 19. Disponible en:

<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5088>

17.-Leon Florián G. (2020). Nivel de estrés y su relación en el desempeño laboral del personal de enfermería en la Red de la Salud Contumaza-

2022. Tesis para Maestría. Disponible en:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55426/Leon_FGK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18.- Escandón Cueva, C. Nivel de Estrés y Carga Laboral en Enfermeras de la UCI Neonatal del Instituto Nacional Materno Perinatal. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17909>

19.-Chacon Gallardo L. Estrés Laboral y su relación con el desempeño del personal técnico de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Tesis de magister. Disponible en:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21987/Chac%C3%B3n_GLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

20.- Rivera Flores J. Estrés laboral y sus repercusiones. 2013;(3):3. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2013/cma133a.pdf>

21.- Salazar Vargas, Tania y Tanchiva Medina, Marco. Estrés laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos del Gobierno Regional de Loreto, periodo 2020. (Tesis de pregrado). Disponible en:<http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1372/SALAZAR%20VARGAS%20TANIA%20LUC%C3%8DA%20Y%20TANCHIVA%20MEDINA%20MARCO%20ANTONIO%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

22.- Benito Llaque, René. Estrés laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Asociación de Productores de Muebles de Madera, Melamine y Metal “San José” de la ciudad de Juliaca, 2019. (Tesis de pregrado). Disponible en:https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4348/Rene_Tesis_Licenciatura.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- 23.- Belizario J. Factores estresores en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas del hospital III de EsSalud Puno, 2015. Univ Nac Altiplano [serial on line] 2017 [citado 26 de octubre de 2021].
Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8417>
- 24.- Alligood MR. Modelos y Teorías en Enfermería. 9th ed.: ELSEVIER; 2018.
- 25.- Organización Mundial de la Salud. [Online]. [Cited 2022 mayo 2]. Available from: https://www.who.int/topics/coronavirus_infections/es/.
- 26.-Sampieri RH. Metodología de la Investigación. 6th ed. Martínez MIR, editor. México - Distrito Federal: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA A EDITORES, S.A; 2014.
- 27.- German Humberto. Mishti y Guarda Alviso, Celia. Depresión y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima-2022. (Tesis de pregrado).
Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3986/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 28.- Ceras Fierro, Maritza. Desempeño Laboral y la Toma de Decisiones según la Percepción de los Trabajadores del Gobierno Regional de Junín – 2019. (tesis de pregrado). Disponible en: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3734/T037_45314649_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 29.- Aguilar AE, Lamadrid PG, Saavedra MO. El desempeño de los profesionales de Enfermería. Rev Cuba Enferm 2016;32(1). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823>
- 30.- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional. Madrid: Mc Graw Hill.

- 31.- Aguilar AE, Lamadrid M del PG, Saavedra MO. El desempeño de los profesionales de Enfermería. Rev Cuba Enferm 2016;32(1). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823>
- 32.- Atencio DQ, Tarqui-Maman C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med Col 2020; 20(1):123-32. Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>
- 33.- Stoner et al. (2003). Administración (Sexta ed.). México: Pearson. Disponible en: https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf
- 34.- Brito-Ortíz J.F., Juárez-García A., Nava-Gómez M.E., Castillo-Pérez J.J., Brito-Nava E. Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. Enferm. univ [revista en la Internet]. 2019 jun [citado 2022 Sep. 19]; 16(2): 138-148. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S166570632019000200138&lng=es.
- 35.- Franco Coffré JA & Leví Aguirre, PA. (2020). Sentimientos, Estrés y Estrategias de Adaptación de las Enfermeras frente al COVID-19 en Guayaquil. *Investigación y Educación en Enfermería*, 38 (3), e07. [Revista en la Internet]. 2019 jun [citado 2022 Sep. 19]; 16(2): 138-148. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-53072020000300007&script=sci_abstract&tlng=es
- 36.- San Martín, E. (2018). *Autoestima y desempeño académico*. Argentina. Disponible en: <file:///C:/Users/Dell/Downloads/3224-10097-1-PB.pdf>

37.- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. México: Mac Graw Hill.

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre Estrés laboral y Desempeño profesional en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre Estrés laboral y Desempeño profesional en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación directa entre el estrés laboral y el desempeño profesional en los enfermeros (as) de la Micro Red. Huacrachuco, Huánuco- 2022.</p>	<p>Estrés laboral</p> <p>-Presión– Exigencia</p> <p>- Factores Organizativos y Relaciones Humanas</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: básica</p> <p>Nivel: correlacional</p> <p>Diseño: no experimental</p> <p>Población y muestra:</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre Estrés laboral y cumplimiento de metas y objetivos en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco- 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre estrés laboral y compromiso con la institución en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre estrés laboral y satisfacción en el puesto y crecimiento en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>O.E.1 Identificar la relación entre Estrés laboral y cumplimiento de metas y objetivos en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.</p> <p>O.E.2 Identificar la relación entre estrés laboral y compromiso con la institución en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco - 2022.</p> <p>O.E.3 Identificar la relación entre estrés laboral y satisfacción en el puesto y crecimiento en los</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre Estrés laboral y cumplimiento de metas y objetivos en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco- 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre estrés laboral y compromiso con la institución en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco- 2022.</p> <p>Identificar la relación significativa entre estrés laboral y satisfacción en el puesto y crecimiento en los enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco – 2022.</p>	<p>-Factores Ambientales</p> <p>Desempeño profesional</p> <p>- Cumplimiento de metas y objetivos</p> <p>- Compromiso con la institución - Satisfacción en el puesto y crecimiento profesional</p>	<p>Población compuesta por 45 enfermeros de la Micro Red Huacrachuco y como muestra se tomará a 45.</p> <p>Técnicas e instrumentos:</p> <p>Encuesta y cuestionario</p> <p>Técnicas de análisis y procesamiento de datos:</p> <p>Paquete estadístico SPSS, Versión 25.</p>

	enfermeros (as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco – 2022.			
--	-----------------------------------------------------------------	--	--	--

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés Laboral y Desempeño Profesional en los Enfermeros(as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco – 2022

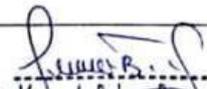
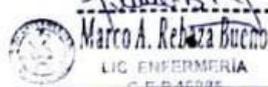
Instrumento: Estrés Laboral

Nombre del Experto: Marco Antonio Rebaza Bueno

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

III. OBSERVACIONES GENERALES

Nombre: Marco Antonio Rebaza Bueno
Nº. DNI: 41050143

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés Laboral y Desempeño Profesional en los Enfermeros(as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco – 2022

Instrumento: Estrés Laboral

Nombre del Experto: Doris Villanueva Saravia

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

III. OBSERVACIONES GENERALES


Doris Villanueva Saravia
CEP 96248

Nombre: Doris Villanueva Saravia
N°. DNI: 47679391

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés Laboral y Desempeño Profesional en los Enfermeros(as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco – 2022

Instrumento: Desempeño Profesional

Nombre del Experto: Marco Antonio Rebaza Bueno

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

III. OBSERVACIONES GENERALES



LIC ENFERMERIA
C.E.P. 45085

Nombre: Marco Antonio Rebaza Bueno
Nº. DNI: 41050143

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés Laboral y Desempeño Profesional en los Enfermeros(as) de la Micro Red Huacrachuco, Huánuco – 2022

Instrumento: Desempeño Profesional

Nombre del Experto: Davis Villanueva Saravia

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

III. OBSERVACIONES GENERALES

Davis
D^o Davis Villanueva Saravia
CEP 96248

Nombre: Davis Villanueva Saravia
N°. DNI: 47679391

Cuestionario de Estrés Laboral

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	0	2	0	2	1	3	3	2	0	1	1	3	3	0	0	2	1	0	1	1	1
2	0	2	0	2	0	3	3	2	0	1	1	2	2	0	0	3	1	0	1	1	2
3	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	2	2	2	1	0	3	2	0	0	1	2
4	0	2	0	0	1	1	2	2	0	1	1	2	3	0	0	2	1	0	1	1	2
5	0	2	0	2	1	3	2	0	0	1	2	3	3	1	0	3	1	0	1	1	1
6	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	3	2	1	0	0	0
7	1	2	0	1	1	2	2	0	1	1	0	1	1	0	0	2	2	1	1	0	1
8	0	2	0	2	0	0	0	2	1	1	0	3	3	0	0	2	1	1	1	1	1
9	1	2	0	1	1	2	2	0	0	1	1	3	3	0	0	2	1	0	1	0	1
10	1	2	0	2	2	3	2	1	1	0	1	2	2	1	0	3	3	1	2	2	2
11	1	2	0	2	2	3	2	1	1	0	1	2	2	1	0	3	3	1	2	2	2
12	1	2	0	3	2	3	3	1	0	0	1	2	2	1	0	3	3	1	3	1	2
13	1	2	0	3	1	3	2	1	0	0	1	2	3	0	0	3	3	1	2	2	2
14	0	1	1	3	1	3	3	0	0	0	2	2	2	1	0	3	2	0	3	1	1
15	0	1	0	2	2	3	2	0	0	0	1	2	2	0	0	3	3	1	2	1	2
16	0	2	0	2	1	3	2	0	0	0	2	3	2	1	0	3	3	0	2	1	2
17	1	2	1	2	2	3	2	1	0	0	1	2	2	0	0	3	2	1	3	2	0
18	1	2	0	2	1	3	3	2	0	0	2	3	2	1	0	3	3	0	2	2	0
19	0	2	0	3	2	3	3	1	0	0	1	2	2	1	0	3	2	0	2	2	0
20	1	1	1	3	2	3	2	2	0	0	2	3	2	0	0	3	3	1	3	1	1
21	0	2	0	3	2	3	3	2	0	0	0	3	2	1	0	3	3	0	2	2	2
22	1	2	0	2	1	3	2	2	0	0	1	2	2	1	0	3	3	1	3	2	1
23	0	1	1	2	1	3	3	2	0	0	1	2	2	1	0	3	2	1	2	1	0
24	0	2	0	2	1	3	3	2	0	1	1	2	2	0	0	0	1	1	2	1	1
25	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	2	2	1	0	3	0	0	0	1	2
26	0	2	0	0	0	2	2	0	0	0	1	2	2	1	0	3	0	0	0	2	2
27	0	1	0	3	2	1	1	0	0	0	1	3	2	1	0	3	0	0	0	1	2
28	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0
29	1	2	0	2	2	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0
30	1	2	1	3	1	3	2	2	0	0	2	3	2	1	0	3	3	1	3	2	2
31	0	2	1	3	2	3	3	2	0	0	2	2	2	0	0	3	3	1	3	2	2
32	1	2	1	3	2	3	0	2	1	0	2	3	3	1	0	3	2	1	3	2	2
33	0	1	1	2	2	3	0	2	0	0	1	2	2	1	1	3	3	0	3	0	1
34	0	2	1	3	2	3	2	2	0	1	2	3	3	1	1	3	3	1	3	2	2
35	0	1	1	3	1	3	2	2	1	1	2	3	3	1	1	3	2	0	3	2	2
36	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	3	1	1	2	2	0	3	0	2
37	0	1	2	3	2	3	0	2	1	0	2	3	2	1	0	2	2	1	2	2	1
38	0	2	1	3	2	3	2	1	0	1	1	3	3	0	1	3	2	0	2	2	2
39	0	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	0	2	2	3
40	0	2	1	3	1	0	0	2	0	0	1	3	2	0	0	3	2	1	2	1	3
41	0	2	1	3	2	0	2	2	0	0	2	3	2	1	0	3	3	1	3	2	2
42	1	2	2	3	2	0	2	1	0	0	1	2	0	1	0	3	2	1	3	1	2
43	1	2	1	3	1	3	0	2	0	0	2	2	0	1	0	3	3	1	3	2	2
44	0	2	2	3	2	3	2	2	0	0	1	2	0	1	0	3	2	1	2	2	2
45	1	2	1	3	1	3	0	1	0	0	1	2	3	1	0	3	3	1	2	0	2
46	1	2	0	3	1	3	0	2	0	0	1	2	3	1	0	3	2	1	2	0	2
47	0	1	1	2	1	2	1	2	0	0	1	2	0	2	1	3	3	0	3	2	2
48	0	2	1	2	1	2	0	2	0	0	2	2	0	1	1	2	3	2	2	0	2

Cuestionario de Desempeño Profesional

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	0	0	2	3	3	0	3	1	0	2	4	3	3	3	4	3	2	4	4	2	4	3	4	2	4	0	4	3	4	3
2	0	0	3	4	3	1	3	0	1	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	0	4	3	4	4
3	0	1	4	4	4	2	2	0	1	1	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	0	3	3	4	4
4	0	1	3	3	3	0	2	1	0	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	0	4	3	4	3
5	0	0	2	3	3	0	2	0	0	1	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2	4	3	4	3	4	0	4	3	4	3
6	2	1	3	4	4	1	4	1	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	1	4	3	3	2
7	1	1	3	3	4	1	4	1	0	2	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	1	4	3	4	3
8	0	0	2	3	3	0	4	1	0	2	4	3	3	3	4	3	2	4	4	2	4	4	3	3	4	1	4	3	4	3
9	0	1	2	3	3	0	3	1	0	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	2	4	0	4	3	3	4
10	2	2	4	4	4	2	3	2	0	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	0	4	3	4	4
11	0	2	4	4	4	2	3	2	0	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	0	4	3	4	4
12	2	3	4	4	4	2	3	2	0	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	0	3	3	4	4
13	2	3	4	4	3	2	3	2	0	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	0	3	3	4	4
14	0	3	4	3	4	2	3	1	0	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	0	3	3	4	4
15	2	3	4	3	4	2	3	2	0	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	0	3	3	4	4
16	1	4	4	3	3	1	3	1	0	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	0	4	3	4	4
17	2	3	4	3	4	2	3	2	0	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	0	4	3	4	4
18	1	4	4	4	4	1	3	1	0	2	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	0	4	3	4	4
19	0	3	3	4	4	1	4	1	1	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	0	4	3	4	4
20	1	4	3	3	4	1	4	1	0	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	0	4	3	4	4
21	0	3	4	4	4	1	4	1	0	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	0	4	3	4	4
22	0	3	4	3	4	1	4	0	1	2	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	0	4	3	4	4
23	0	2	4	3	4	1	4	0	1	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	0	4	3	4	4
24	0	2	4	4	4	1	3	0	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	0	4	3	4	4
25	0	1	4	4	4	2	2	0	1	1	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	0	3	3	4	4

26	0	1	3	3	3	2	2	0	1	1	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	0	3	3	4	4
27	1	1	4	4	4	2	2	0	1	1	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	0	3	3	4	4
28	2	1	3	4	4	1	4	1	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	1	4	3	3	2
29	2	1	3	4	4	1	4	1	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	1	4	3	3	2
30	1	4	4	4	4	2	4	2	1	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	0	4	3	3	4
31	2	4	4	4	4	2	3	0	0	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	0	3	3	4	3
32	2	3	3	3	3	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	0	3	3	3	3
33	1	3	3	3	3	1	2	0	1	2	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	4
34	1	2	3	3	4	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	0	4	3	4	4
35	2	1	4	4	4	2	4	1	1	1	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	0	3	3	4	2
36	2	1	4	4	4	2	3	0	0	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	0	4	2	4	4
37	2	2	4	4	3	2	3	0	1	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	4	4	4	4	3	0	3	3	3	4
38	1	1	4	4	3	1	4	0	1	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	0	3	3	3	4
39	2	2	3	4	3	2	3	0	1	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	0	3	3	3	4
40	2	1	3	4	3	2	3	0	1	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	0	3	3	3	4
41	2	2	4	4	3	2	2	0	1	2	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	0	2	3	3	3
42	2	4	3	4	4	1	2	0	1	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	0	3	3	3	4
43	2	4	4	4	3	2	3	0	1	2	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	4	4	3	0	3	3	3	4
44	2	3	3	4	3	1	4	0	1	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	0	3	4	3	4
45	2	4	4	4	4	1	3	0	1	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	0	4	4	3	3
46	2	3	3	4	3	1	4	0	1	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	0	3	3	3	3
47	0	2	3	3	3	1	2	0	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	0	2	3	4	4
48	0	2	3	3	3	1	2	0	0	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	0	2	3	3	4

Anexo 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de internet

6%

2

www.repositorio.unasam.edu.pe

Fuente de internet

3%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

3%

4

Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola

Trabajo del estudiante

3%

5

tesis.ucsm.edu.pe

Fuente de internet

1%

6

repositorio.upla.edu.pe

Fuente de internet

1%

7

riul.unanleon.edu.ni:8080

Fuente de internet

1%

8

repositorio.une.edu.pe

Fuente de internet

1%

Anexo 6: Evidencia fotográfica



